

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS JOGTUDATOSSÁG 2017

KUTATÁSI EREDMÉNYEK

Budapest, 2017

Tartalom

1	LEGFONTOSABB EREDMÉNYEK	2
2	A KUTATÁSRÓL	4
3	ELŐÍTÉLETEK ÉS A DISZKRIMINÁCIÓVAL KAPCSOLATOK ATTITÚDOK	4
4	SZEMÉLYESEN MEGÉLT DISZKRIMINÁCIÓ	7
4.1	A diszkrimináció típusai	7
4.2	A közelmúltban elszenvedett diszkrimináció területei	12
4.3	A többszörös és halmozott diszkrimináció	14
4.4	A diszkriminációt elszenvedők jellemzői	16
4.4.1	Szocio-demográfiai jellemzők	16
4.4.2	A munkaerő-piaci státusz jellemzői	17
4.4.3	A jövedelmi helyzet jellemzői	17
4.5	Sérelmek: erőszak, zaklatás	18
4.5.1	Elszenvedett sérelmek	18
5	A TÁRSADALMI DISZKRIMINÁCIÓ ÉSZLELÉSE	19
6	A TÖRVÉNYI HÁTTÉR ÉS AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD HATÓSÁG ISMERTSÉGE	23
6.1	Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, illetve a jogorvoslati lehetőségek ismerete	23
6.2	Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége és megítélése	26
7	ÖSSZEFOGLALÁS	27
7.1	Személyesen megélt diszkrimináció	27
7.2	A társadalmi diszkrimináció	28
7.3	Az egyenlő bánásmód helyzete	29
8	KÖVETKEZTETÉSEK	29

A tanulmány szerzői:

Neményi Mária

Ságvári Bence

Tardos Katalin

1 Legfontosabb eredmények

- ❖ 2017-ben négy védett tulajdonság szerepelt a személyesen megélt diszkrimináció leggyakoribb okai között: (1) életkor, (2) vagyoni helyzet, (3) egészségi állapot, (4) társadalmi származás. Ezek mellett gyakori diszkriminációs okok közé tartozik még a nem, bőrszín, faj, nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás, politikai nézet és a foglalkoztatás jellege is.
- ❖ A 2017-es adatok azt jelzik, hogy minden védett tulajdonsággal kapcsolatban gyakrabban említettek személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatot a válaszadók. Ennek magyarázata – természetesen eltérő mértékben – lehet a diszkrimináció gyakoribbá válása a társadalomban, illetve az elszenvedett diszkrimináció felismerésével és egy kutatás során való bevallásával kapcsolatos bizonytalanság, félelmek stb. csökkenése.
- ❖ A korábbi évek vizsgálataihoz képest új tendenciát jelent a személyesen megélt diszkriminációs okok dinamikáját tekintve, hogy a vagyoni helyzetben (+7,7%) és a társadalmi származásban (+6,4%) megjelenő társadalmi különbségek és egyenlőtlenségek a hátrányos megkülönböztetés legdinamikusabban növekvő okaivá váltak.
- ❖ Az adatok azt mutatják, hogy 2017-ben országos szinten a lakosság közel kétharmadát nem érintette a diszkrimináció, viszont több mint egyharmada (37,9%) megtapasztalta már élete során a 20 védett tulajdonság legalább egyike szerint a diszkrimináció jelenségét. A halmozott diszkrimináció a diszkriminációt személyesen megélt 18 éven felüli lakosság több mint egynegyedét (28,3%) érintette 2017-ben.
- ❖ Minél alacsonyabb valakinek az iskolai végzettsége annál valószínűbb, hogy tapasztalt már diszkriminációt élete során, továbbá az 50-59 éves korosztály diszkriminációs érintettsége is kiugró. Ebben a korcsoportban az emberek több mint felét (51,4%) érte már hátrányos megkülönböztetés. Emellett a kedvezőtlenebb munkaerő-piaci státusz és jövedelmi helyzet is megnöveli a diszkrimináció esélyét.
- ❖ A kutatás tágabb kontextusban, a hátrányos megkülönböztetéssel okozott és a diszkrimináció jogi fogalmán kívül eső sérelmeket és azok megnyilvánulási formáit is vizsgálta. Ebben a körben az etnikai hovatartozás, a fogyatékoság és az életkorhoz kötődő sérelmek említése volt a leggyakoribb a személyes tapasztalatok alapján.
- ❖ A kutatás a személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatok mellett vizsgálta azt is, hogy a válaszolók mennyire látják elterjedtnak a diszkrimináció előfordulását társadalmi szinten. Az észlelt társadalmi diszkriminációban első helyen a roma származás szerepelt, a válaszolók 14,5%-a volt tanúja ilyen eseménynek. Második leggyakrabban említett diszkriminációhoz vezető tényező az életkor (10,3%), harmadik pedig a fogyatékoság volt (5,3%). A társadalmi

diszkrimináció mértékét az elmúlt 5 évben összességében inkább változatlanak gondolja válaszadók kétharmada/háromnegyede. Érzékelik azonban a roma származás (válaszadók 24%-a) és kisebb mértékben az életkor (15,2%) és a szexuális irányultság (14,4%) szerinti diszkrimináció emelkedését. Pozitív változást érzékelnek ugyanakkor a fogyatékoság alapján történő megkülönböztetésben, a válaszadók 20%-a szerint javul a védett tulajdonságú csoport helyzete.

- ❖ Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény létezésének ismerete 2017-re némiképpen csökkent. Továbbra is a 60 évnél fiatalabb életkor és a magasabb iskolai végzettség a leginkább meghatározó abban, hogy valaki milyen valószínűséggel van azzal tisztában, hogy létezik törvény az egyenlő bánásmódról.
- ❖ Az emberek közel fele (46%) úgy vélte, hogy a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód kérdésével Magyarországon nem foglalkoznak eleget.
- ❖ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége 2013-hoz képest valamelyest, 46%-ról 42%-ra csökkent, azonban még így is jóval magasabb annál az értéknél, amit az első, 2010-es kutatásban mértünk. Továbbra is az életkor és az iskolai végzettség befolyásolja leginkább azt, hogy valaki ismeri-e a hatóságot. Az EBH-val kapcsolatos ismeretek elsődleges forrása továbbra is a televízió (33%). Emellett nagyon fontosnak bizonyultak a barátok és ismerősök (24%), illetve az EBH saját online felületei (weboldal 10%, Facebook 7%) is.
- ❖ Az EBH hivatalos szervezeti státusa az emberek többsége számára nem ismert.

2 A kutatásról

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) megbízásából az MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont Szociológiai Intézete 2010-ben és 2013-ban bonyolította le *„Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének mértéke — fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT- emberek”* című, országos reprezentatív mintavételen alapuló kutatás két hullámát, amely egy komplex, a hátrányos megkülönböztetés különböző dimenzióinak feltárását célzó kutatássorozat része volt (Neményi et al. 2013).

A kutatássorozat célja a különböző élethelyzetekben tapasztalt, hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlatok és ok-okozati összefüggések feltárása volt, különös figyelemmel a nők, a romák és a fogyatékos emberek védett csoportjaira.

A hatósági stratégiák szempontjából a kutatási program további fontos célja a jogtudatosság vizsgálatával azoknak az aktuális folyamatoknak a feltérképezése, melyek iránymutatásul szolgálhatnak a diszkrimináció csökkentésében, a társadalmi szemléletformálásban.

Az MTA Társadalomtudományi Kutatóintézete 2017 tavaszán, a kutatássorozat harmadik hullámaként egy újabb, országosan reprezentatív kérdőíves felmérést végzett. E kutatás során a korábbi évekhez képest némileg szűkebb kérdéskör vizsgálatára volt lehetőség, így elsősorban (1) az egyénileg megélt diszkriminációt; (2) a diszkrimináció társadalmi észlelését, illetve (3) az egyenlő bánásmód jogi hátterével kapcsolatos ismereteket és attitűdöket és az EBH ismertségét vizsgáltuk. Ebben az írásban az adatfelvétel legfontosabb eredményeit mutatjuk be. Ahol van jelentősége, és az adatok struktúrája lehetővé teszi, ott az eredményeket összevetjük a korábbi két kutatási hullám tapasztalataival is.¹

3 Előítéletek és a diszkriminációval kapcsolatok attitűdök

Hasonlóan a 2010-ben és 2013-ban elvégzett adatfelvételekhez, jelen kutatásban is megvizsgáltuk, hogy vajon befolyással van-e az emberek társadalmi helyzete,

¹ Az adatfelvételt 2017 márciusában az Ipsos Média-, Reklám-, Piac- és Véleménykutató Zrt. végezte. A kutatás 1000 fős mintája nem, életkor, iskolai végzettség és lakóhely szerint megfelel a 18 éven felüli magyarországi népesség összetételének. A két korábbi kutatás és a 2017-es felvétel módszertana némileg eltért egymástól. 2010-ben és 2013-ban a kérdezés papír alapon történt, 2017-ben a kérdezőbiztosok az adatfelvételhez laptopot használtak. Míg a 2010-es és 2013-as kutatásokban csak a diszkriminációhoz és az egyenlő bánásmódhoz kapcsolódó kérdések szerepeltek, a 2017-es kutatás egy omnibusz kutatás keretében zajlott. Végezetül a két kutatás mintavételi eljárása sem volt teljesen azonos. Mindezek azonban nem befolyásolják, hogy a változások általános trendjeivel kapcsolatban megállapításokat tehessünk.

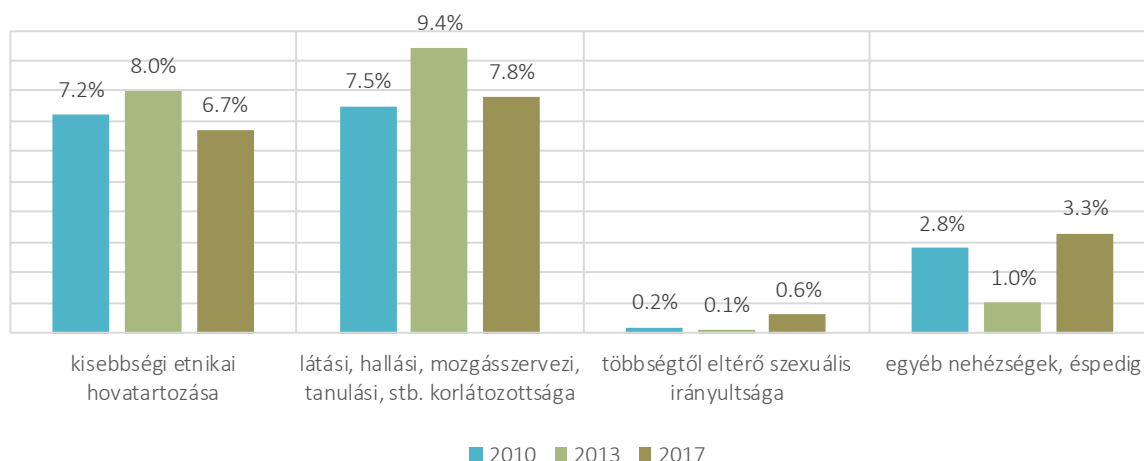
csoporthovatartozása, illetve társas kapcsolatrendszere arra, hogy mennyire tartják igazságosnak az őket körülvevő világot, és az észlelt társadalmi igazságtalanságok, egyenlőtlenségek magyarázatakor milyen érvrendszerre támaszkodnak. Miután korábbi kutatásaink fókuszában különböző sérülékeny, a diszkriminációnak különösen kitett csoportok álltak (nők, romák, fogyatékosok LMBT emberek), ezért fontosnak tartottuk, hogy ezeknek a kérdéseknek az elemzésekor a megismételt kutatásban se csak a szokásos háttérváltozókra támaszkodjunk (nem, életkor, családi állapot, foglalkoztatási viszony, lakóhely, iskolai végzettség), hanem keressük az összehasonlíthatóság lehetőségét a korábbi vizsgálatainkkal. 2017-ben nem állt módunkban a kutatást kisebbségi almintákra is kiterjeszteni, mégis, ebben az országos mintában is kirajzolódott két sérülékeny csoport jelenléte. A megkérdezettek 7,8%-a említette ugyanis, hogy élete során nehézséget okozott számára valamiféle – látási, hallási, mozgásszervi, tanulási – korlátozottsága, így őket egy érintett, „fogyatékkal élő” alcsoportnak tekintettük, 6,7%-a pedig azt jelezte, hogy kisebbségi etnikai hovatartozása miatt nehézségekkel kellett szembe nézniük a mindennapi életben – őket a „roma” alcsoportként azonosíthattuk. A korábbi kutatások fókuszában álló, a többségitől eltérő szexuális irányultságú válaszolók csekély aránya (0,6%) miatt ezzel az alcsoporttal nem tudtunk külön foglalkozni. A minta reprezentativitásából adódóan azonban nők és férfiak közel egyforma arányban szerepelnek, így a nemi hovatartozás válaszokra gyakorolt befolyása vizsgálható – és egyúttal mindezek összehasonlíthatók a korábbi adatfelvételek idevonatkozó adataival. (1. ábra)

1. ábra

Személyes érintettség, 2010, 2013, 2017 (%)

A mindennapi életben okoznak-e Önnek nehézséget a következő jellemzők?

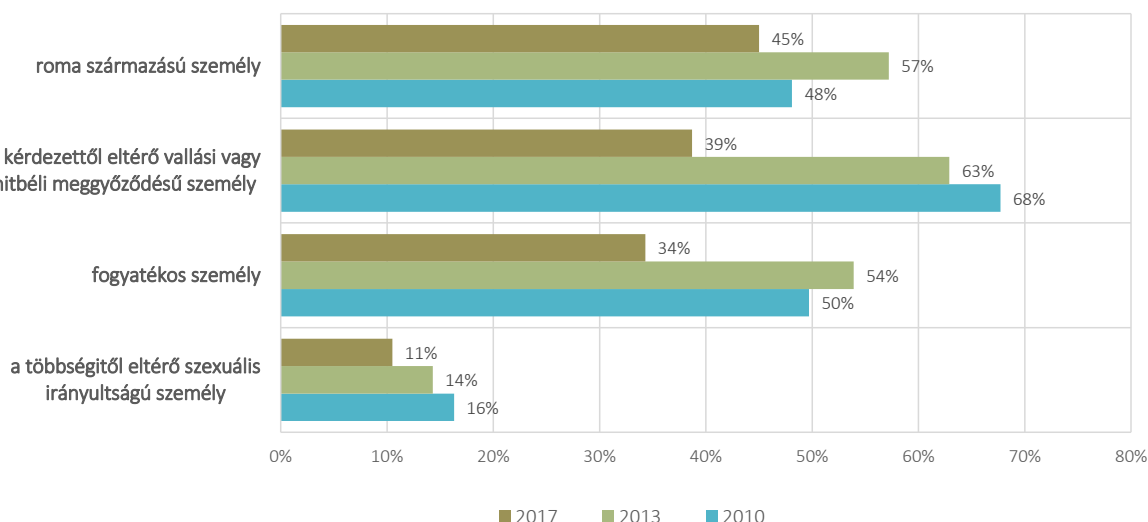
(az 'igen' válaszok százalékos aránya)



A válaszolók társadalmi beágyazottságára utal az a kérdés, amely azt vizsgálja, vajon vannak-e közvetlen környezetükben különböző, a diszkriminációnak kitett kisebbségi csoportokhoz tartozó személyek, azaz fogyatékosok, romák és a többségitől eltérő szexuális irányultságúak. A válaszadók legnagyobb arányban (44,8%) a romákat említették, mint a társas környezetükben előforduló kisebbségi hovatartozású embereket, de több, mint harmaduk

közvetlen kapcsolatban áll más vallású, illetve valamifajta fogyatékossgal bíró személlyel is. Legkisebb, de mégis számottevő arányban (11%) a többségitől eltérő szexuális irányultságú személyek közelségét jelezték válaszolóink. Ezek az arányok rendre valamivel kisebbek, mint a korábbi kutatásokban láttuk. (2. ábra)

2. ábra
Személyes ismerettség, 2010, 2013, 2017
 „Van-e az ismerősei között...?”
 (Az 'igen' válaszok %-os aránya)



Annak ismeretében tehát, hogy a válaszoló magát odasorolja-e valamely sérülékeny csoporthoz, vagy legalább ismer-e közelebről olyanokat, akik valamely kisebbségi csoport tagjai, megvizsgálhattuk, milyen okokat feltételeznek a társadalmi egyenlőtlenségek, a hátrányos helyzet kialakulása mögött. A felkínált válaszlehetőségek egy része a hátrányba került személy valamilyen tulajdonságát teszi felelőssé a rossz helyzetéért, más részük viszont olyan társadalmi okokat feltételez a szélsőséges egyenlőtlenségek mögött, amelyeknek a személy inkább elszenvedője, áldozata, mintsem okozója. A korábbi kutatásban leggyakrabban az alkoholizmust, a káros szenvedélyeket (mint a személy saját hibáit) említették a válaszolók a hátrányos helyzetért felelős tényezőként, ezeket követte a kisebbségi származás és a gazdasági rendszer hibáinak említése.

A hátrányos helyzetet kiváltó okként a teljes mintában 2017-ben is első helyre sorolják a válaszadók a káros szenvedélyeket, vagyis a személyi felelősséget hangsúlyozzák. Ezt – hasonlóan a korábbiakhoz – a kisebbségi származás mint hátrányt okozó tényező követte, harmadik helyen pedig – szintén személyes magyarázatként – az erőfeszítés hiánya állt. A gazdasági rendszer hibája, amely 2013-ban még a harmadik helyen állt, most némiképp hátrébb sorolódott, megelőzte a társadalom előítéletességének, illetve a hátrányos családi háttérnek a felemlítése, mint az egyéntől független, társadalmi eredetű magyarázat. A magukat is valamely kisebbségi csoportba sorolók, illetve azok, akiknek legalább a környezetében élnek sérülékeny csoportok tagjai, máshogy látják azonban a hátrányos helyzet

okait: rendre magasabb arányban észlelik a felsorolt tényezők mindegyikének hátrányt okozó hatását, mint a minta egésze. A káros szenvedélyeket ugyan a válaszolók minden csoportja magas arányban említette, köztük a magukat romaként azonosító személyek is, de az ő körükben még ezt az átlagosnál gyakoribb választ is jóval meghaladta az a vélemény, hogy a kisebbségi/roma származás, a hátrányos családi háttér és a társadalom előítéletessége járul hozzá leginkább ahhoz, hogy valaki hátrányos helyzetbe kerüljön. Azok, akik maguk ugyan nem érintettek, de környezetükben élnek romák, illetve valamely fogyatékossgal élő személyek, úgy tűnik, hajlamosabbak a sérülékeny csoportok társadalmi eredetű hátrányainak felismerésére, mint azok, akik távolságot tartanak ezektől az érintett csoportoktól.

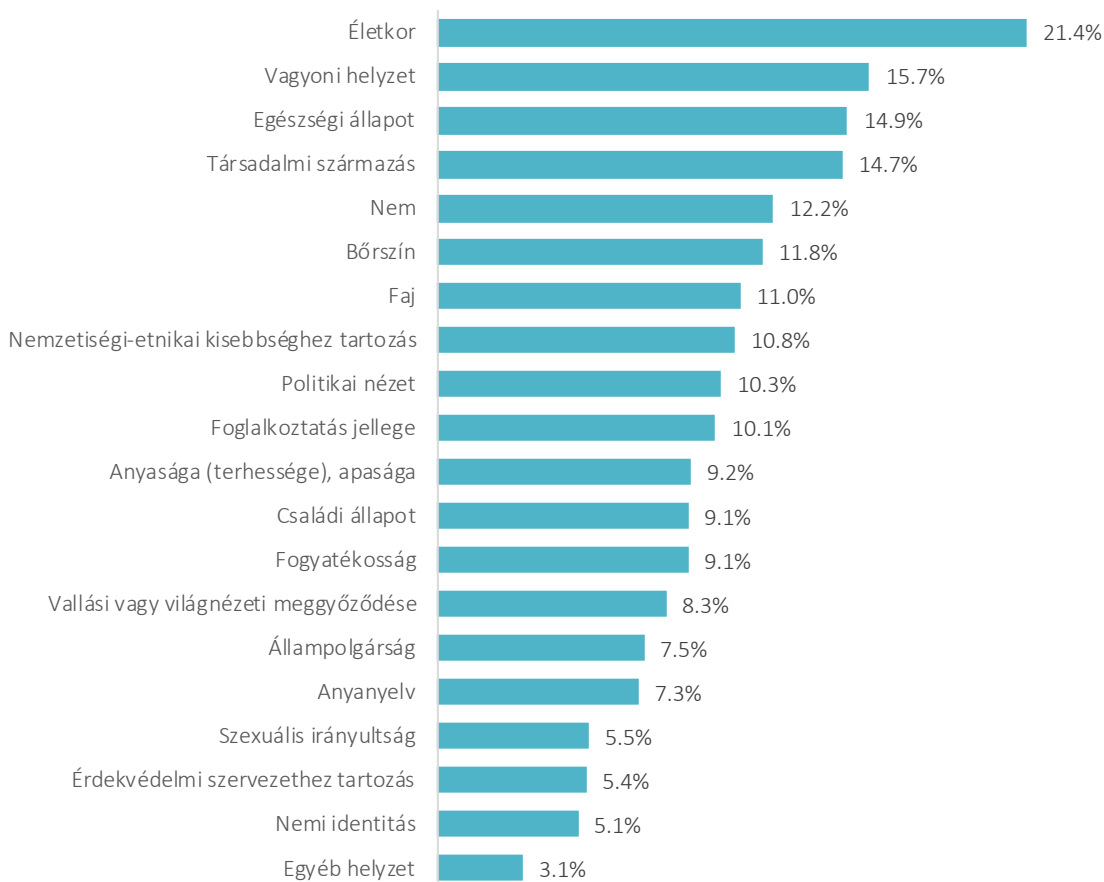
4 Személyesen megélt diszkrimináció

4.1 A diszkrimináció típusai

A 2003. évi CXXV. Törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 19 védett tulajdonságot nevez meg, amelyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód kötelezettségének megsértését diszkriminációnak nevezi. Kérdőívünk ezeknek a védett tulajdonságoknak a listáját tartalmazta, és arra kérte a válaszadókat, jelöljék meg, tapasztaltak-e, és ha igen, milyen gyakran szenvedtek el hátrányos megkülönböztetést, diszkriminációt a lista egyes változói szerint. (3. ábra)

3. ábra

A személyesen megélt diszkriminációs okok előfordulási gyakorisága, 2017 (%)



A teljes, 1000 fős minta 62%-a nyilatkozott úgy, hogy a felkínált 19 védett tulajdonság alapján az élete során soha nem érte még hátrányos megkülönböztetés. Másképpen fogalmazva, összesen a népesség 38%-a számolt be legalább egy tulajdonság alapján személyes diszkriminációról.² 10% volt azok aránya, akik egy; 7%, akik kettő, 4%, akik három, 3%, akik négy, illetve 14%, akik több mint 4 tulajdonság alapján érezték magukat a diszkrimináció áldozatainak. (A többszörös diszkrimináció részletes elemzése a 4.3 alfejezetben található.)

A válaszok alapján megállapíthatjuk, hogy a leggyakoribb diszkriminációs okok között 2017-ben négy védett tulajdonság szerepelt. Az első helyre az *életkor* miatt történő megkülönböztetés került (a válaszadóknak mintegy 21,4 százaléka számolt be arról, hogy alkalmanként érezte, hogy életkora miatt hátrányosan megkülönböztetik), második helyen a *vagyoni helyzet* okozta diszkriminációt említették a válaszadók (15,7 százalékkal), harmadik helyen az *egészségi állapot* miatti megkülönböztetés szerepelt a listán (14,9 százalékkal), míg negyedik helyen a *társadalmi származás* vezettet diszkriminációhoz (14,7 százalékkal). Nagyságrendileg szintén a jelentős és gyakori diszkriminációs okok közé tartozott a *nem*, a

² Azokat soroltuk a diszkrimináció által érintett csoportba, akik a kérdőívben nem a „soha” válaszlehetőséget, hanem a nagyon ritkán, néha, gyakran, nagyon gyakran kategóriák valamelyikét választották.

bőrszín, a faj miatti megkülönböztetés, a nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás, a politikai nézet, valamint a foglalkoztatás jellege. Ezeket a diszkriminációs okokat a válaszadók több mint egytizede említette. A nemzet, a politikai nézetet és a foglalkoztatás jellegét kivéve ezen diszkriminációs tényezők közös jellemzője, hogy az etnikai hovatartozással függenek össze. A személyesen megélt hátrányos megkülönböztetés tapasztalatai között közepes gyakorisággal szerepeltek a szülőséggel, a családi állapottal, a vallási vagy világnézeti meggyőződéssel, a fogyatékossgal, valamint az anyanyelvvel és az állampolgársággal kapcsolatos okok. A válaszadók legritkábban, az érdekvédelmi szervezethez tartozást, a szexuális irányultságot, valamint a nemi identitást említették hátrányos megkülönböztetésük okaként.

A kutatásunk egyik alapkérdése volt, hogy 2013 és 2017 között vajon csökkent vagy nőtt-e a lakosság személyes diszkriminációs tapasztalata, észlelése. Megállapíthattuk, hogy *2017-ben, az egyéb okok miatti diszkriminációt leszámítva, minden védett tulajdonsággal kapcsolatban gyakrabban említettek személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatot a válaszadók.* Legnagyobb arányban a vagyoni helyzet, az egészségi állapot, az életkor, valamint a társadalmi származás miatti hátrányos megkülönböztetés előfordulása növekedett a válaszadók személyes tapasztalata szerint. Tehát az abszolút értékben leggyakoribb diszkriminációs tényezők egyben a relatíve legnagyobb növekedést is mutatják 2013-hoz képest. *Mindenképpen fontos hangsúlyozni, hogy új tendenciát jelent a diszkriminációs okok dinamikáját tekintve, hogy a vagyoni helyzetben és a társadalmi származásban megjelenő társadalmi különbségek és egyenlőtlenségek a hátrányos megkülönböztetés legdinamikusabban növekvő okaivá váltak.* Újdonság az is, hogy az életkor és az egészségi állapot, mely diszkriminációk okok hagyományosan gyakoriak, de a korábban vizsgált 2010-2013-as időszakban tipikusan stagnáltak, 2013-tól kezdve dinamikus növekedésnek indultak. Érdemes arra is felhívni a figyelmet, hogy míg a követéses vizsgálat első, 2010-2013-as időszakában a személyes diszkriminációs tapasztalat növekedésének az etnikai jelleg és a roma származás volt a motorja (a bőrszín, a nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás, és a faj) addig 2013 és 2017 között a diszkrimináció szélesebb kontextusban értelmeződik, mint az etnikai hovatartozás, és sokkal inkább a társadalmi egyenlőtlenségekhez kapcsolódik. (1. táblázat)

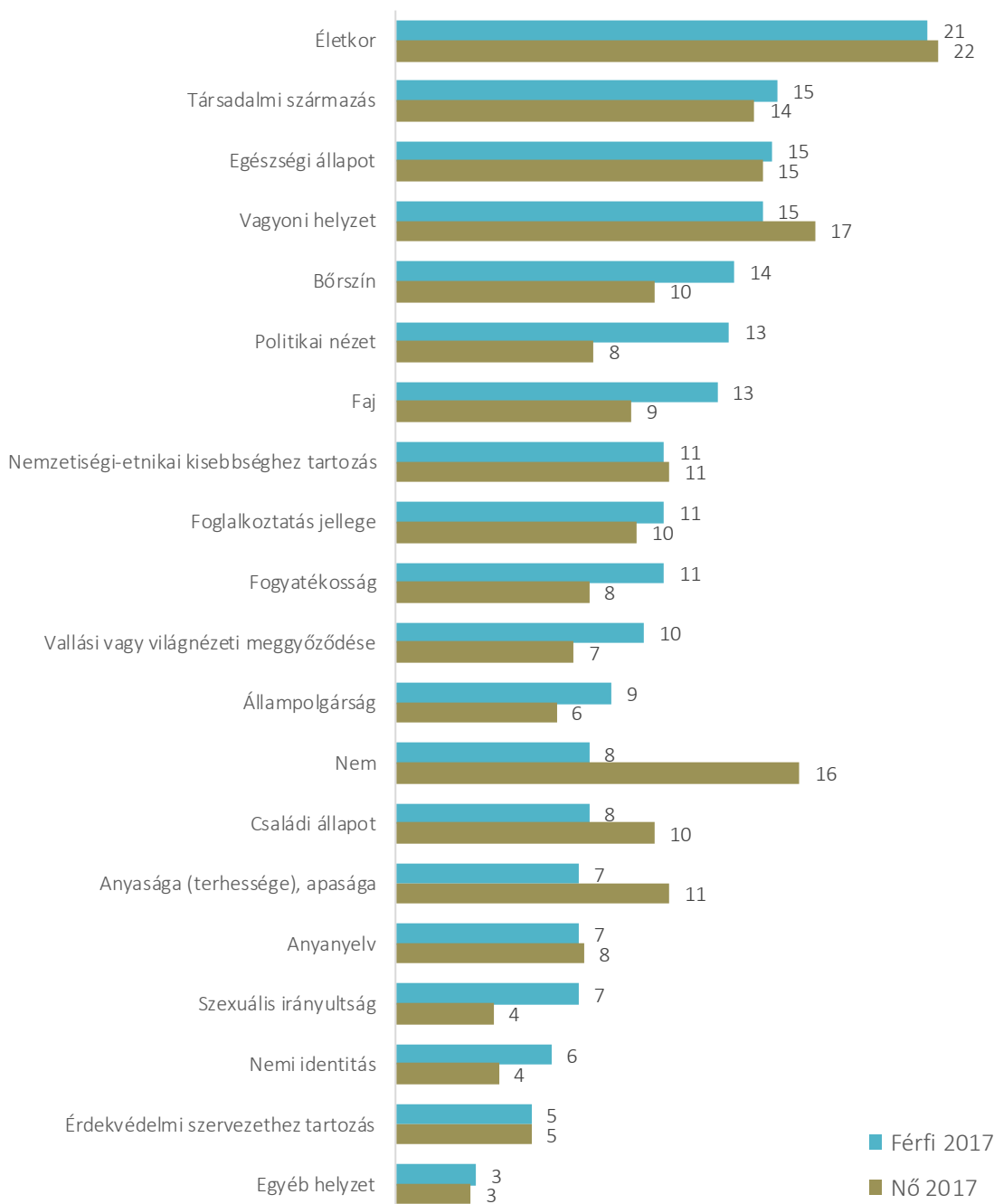
A válaszadók neme szerint vizsgálva az adatokat a 2017-es mintában, a férfi és női válaszadók között két-két olyan védett tulajdonságot találtunk, amely vonatkozásában a másik nemhez képest szignifikánsan jobban érintette hátrányos megkülönböztetés a nőket vagy a férfiakat. A nők szignifikánsan gyakrabban szenvedtek el diszkriminációt a nemük és a szülői státuszuk szerint. Ezzel szemben a férfiak a politikai nézetük és a szexuális orientációjuk alapján tapasztaltak szignifikánsan gyakrabban hátrányos megkülönböztetést a nőkhöz képest.

2013-ban a tizenkilenc védett tulajdonság közül tizenhetet gyakrabban említettek a nők a férfiakhoz képest. A 2013-as kutatás fontos eredménye volt, hogy a 2010 és 2013 közötti időszakban a személyes diszkriminációs tapasztalatok terén bekövetkezett változások elsősorban a női válaszadók nagyobb tudatosságot tükröző válaszainak voltak betudhatók. Ezzel szemben a 2013-2017 közötti diszkriminációs tapasztalatok növekedésében a férfiakat

érintő diszkriminációs esetek növekedését látjuk meghatározónak. 2017-ben a tizenkilenc védett tulajdonság közül tízet a férfiak említettek gyakrabban, mint a nők (politikai nézet, faj, szexuális irányultság, bőrszín, fogyatékoság, vallási vagy világnézeti meggyőződése, állampolgárság, foglalkoztatás jellege, nemi identitás, és a társadalmi származás), és négy olyan védett tulajdonság volt, amelyben a nőknek volt gyakoribb diszkriminációs tapasztalata: a nem, az anyaság, a családi állapot és a vagyoni helyzet miatt. (4. ábra)

4. ábra

Az egyes védett tulajdonságok említési gyakorisága a személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatok során 2017-ben nemek szerint (%)



A trendváltás miatt érdemes volt részletesebben is megvizsgálni, hogy az egyes védett tulajdonságok tekintetében hogyan változott a férfiak és a nők diszkriminációs tapasztalata 2013 és 2017 között. A 2013-as kutatási eredmények azt mutatták, hogy a férfiaknál hat védett tulajdonság említési gyakorisága csökkent 2010 és 2013 között, és a nők mind a tizenkilenc védett tulajdonságot nagyobb gyakorisággal említették 2013-ban a kutatás legelső, 2010-es hullámához képest. Ezen kívül azt is megfigyeltük 2013-ban, hogy azoknál a védett tulajdonságoknál, ahol mind a férfiak, mind a nők körében gyakoribb volt az előfordulási arány 2013-ban, a nőknél akkor is szignifikánsan nagyobb volt a növekedés mértéke a férfiakhoz képest. Különösen igaz volt ez a megállapítás a faj, a bőrszín és a fogyatékoság védett tulajdonságok esetén. A 2013-as eredményekkel szemben, 2017-ben a kutatás eredményei azt mutatják, hogy a férfiak körében a tizenkilenc védett tulajdonság közül tizenhét nagyobb mértékben növekedett 2013 és 2017 között, mint a nőknél. Tehát épp fordítva, mint a 2010 és 2013 közötti intervallumban, 2013 és 2017 között nem a nők, hanem a férfiak diszkriminációs tapasztalatai erősödtek. Míg a férfiaknak átlagosan 5,4 százalékponttal növekedett az egyes védett tulajdonságok említési gyakorisága 2013 és 2017 között, a nőknél kevesebb mint a fele, 2,6 százalékpont volt az átlagos növekedés mértéke.

Érdeklőség továbbá az is, hogy a 2010-2013-as és a 2013-2017-es időszak abban megegyezik, hogy a faj és a bőrszín védett tulajdonságok esetében volt a legerőteljesebb különbség a férfiak és a nők diszkriminációs tapasztalatának változásában. 2013-ban ugyanakkor a faji hovatartozás és a bőrszín miatti diszkriminációs eseteknek a nők körében megfigyelt kiugróan jelentős növekedése miatt azt a tesztelendő hipotézist állítottuk fel, hogy a roma nők diszkriminációs jogtudatossága az említett 2010-2013-as időszakban megnövekedett, valamint, hogy a halmozott diszkrimináció speciális formájáról, az interszekcionalitásról van szó, vagyis, amikor kettő vagy több védett tulajdonság miatti diszkrimináció elválaszthatatlanul kapcsolódik össze.

A roma nők szisztematikusan nagyobb arányban említették 2013-ban mind a „romasággal”, mind a nemmel kapcsolatos tényezők miatti diszkriminációt a roma férfiakhoz, illetve a nem roma nőkhöz képest. A 2017-es kutatási adatok viszont éppen a fordított szituációt mutatják, mégpedig, hogy a faj és bőrszín miatti diszkrimináció érzékelése elsősorban a férfiaknál növekedett. Hipotézisünk szerint a roma férfiak körében a 2013 és 2017 között eltelt időszakban – a roma nőkhöz képest időben eltolódva – emelkedett a diszkriminációval kapcsolatos jogtudatosság, és ez magyarázhatja a férfiak körében tapasztalt kiugróan magas növekedést a faj és a bőrszín védett tulajdonságok esetében.

Az eltérő férfi és női diszkriminációs mintázatok változásai ellenére, a teljes népességre vetítve nincsen szignifikáns különbség a férfiak és a nők összesített diszkriminációs tapasztalatai között. Az egész népesség 37,9 százaléka tapasztalt élete során hátrányos megkülönböztetést, ebből a férfiak 36,6, a nők 39,0 százaléka. Szintén nincs szignifikáns különbség a diszkriminációs okok átlagos számát tekintve: átlagosan a férfiak 2,08, a nők pedig 1,97 védett tulajdonság miatt észleltek diszkriminációt 2017-ben.

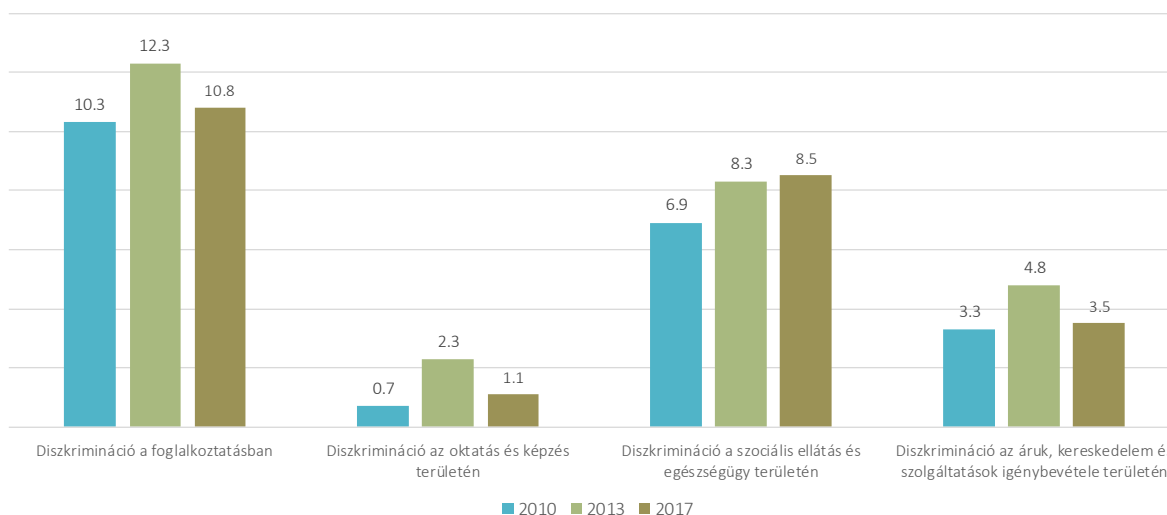
4.2 A közelmúltban elszenvedett diszkrimináció területei

Egy kérdésünk arra szólította fel válaszadóinkat, hogy emlékezzenek vissza, az elmúlt 12 hónapban érte-e őket hátrányos megkülönböztetés, és ha igen, ez milyen területen fordult elő. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény öt területen írja elő az egyenlő bánásmód elvének betartását: a foglalkoztatásban, az oktatás és képzés területén, a szociális és egészségügyi ellátás, a lakhatás, valamint az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevételénél. A lakhatáson kívül a felsorolt területek mindegyikére vannak adataink a kérdőíves kutatás három hullámában.

Ha összevontan kezeljük az egyenlő bánásmód megvalósításának számon kérhető területeit és összehasonlítjuk a három időpontban mért adatokat, akkor láthatjuk, hogy míg 2010 és 2013 között mind a négy vizsgált területen némileg növekedett a diszkriminációt jelzők aránya, addig a 2013 óta eltelt időszakban a szociális és egészségügyi területet leszámítva kissé csökkent a közelmúltban tapasztalt diszkrimináció említése. A 2017-es kutatásban az egyes területek előfordulási gyakorisága megegyezik a 2013-as sorrenddel: *legnagyobb arányban a munkahelyen érte az elmúlt 12 hónapban diszkrimináció a megkérdezetteket (10,8%)*, a második legproblematisabb terület a szociális és az egészségügyi ellátás volt, ahol a megkérdezettek 8,5 százaléka tapasztalt hátrányos megkülönböztetést. A harmadik leggyakrabban említett terület a kereskedelem és szolgáltatások igénybevételénél volt (3,5%). Végül a legritkábban (1,1%) az oktatás és képzés területéről jeleztek az emberek diszkriminációs tapasztalatot. (5. ábra)

5. ábra

Az elmúlt 12 hónapban tapasztalt személyes diszkrimináció előfordulási gyakorisága területenként 2010, 2013, 2017 (%)



2017-ben – hasonlóképpen, mint 2013-ban - a diszkriminációs tapasztalatok tehát a munkahelyen és a szociális ellátás területén voltak a leggyakoribbak, de részletesebb bontásban a legtöbb esetben nem érték el az 5 százalékos szintet. Ez alól egyedüli kivétel a

munkahelyi felvétel, kiválasztás volt, amellyel kapcsolatban a válaszadók 6,9 százalékának voltak diszkriminatív tapasztalatai a megelőző 12 hónapban. A munkahelyen belül szintén magasabb volt a munkaviszony jellegével (4,6%), a munkaköri besorolásnál és előmenetelnél (4,3%), valamint a fizetéssel (3,6%) kapcsolatos diszkriminatív esemény. A szociális és egészségügy területén főképp hivatalos ügyintézés során (5,0%), az egészségügyi ellátás, (4,0%), valamint a szociális segély ügyintézésekor (3,8%) tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést a válaszadók. Leginkább az rendőrségen (+2,0%) és a munkaköri besorolásnál és előmenetelnél (+2,1%) növekedett 2013 és 2017 között az észlelt diszkriminációs események aránya. Kevesebb diszkriminációs esetet a válaszadók az iskolában (-1,7%) és a munkahelyi felvételnél (-1,5%) területén jeleztek 2013-hoz képest. (2. táblázat)

A diszkriminációs területek előfordulási gyakoriságát részletesebben is megvizsgáltuk a kiemelten tanulmányozott hátrányos helyzetű csoportok: a nők, a romák és a fogyatékossgal élők esetében. Egyrészt fontos leszögezni, hogy *a férfiak mind a négy diszkriminációs területen magasabb arányban számoltak be diszkriminációról, mint a nők, 2017-ben, de a különbségek nem szignifikánsak.* Ez a tendencia éppen az ellenkezője a 2013-ban tapasztaltaknak, amikor is a nők észleltek mindegyik területen nagyobb arányban diszkriminációt. *A roma népességnél* – az országos mintához hasonlóan - szintén a munkahelyen és a szociális és egészségügyi ellátás területén volt a legmagasabb a diszkriminációt említők aránya. Fontos tény, hogy 2013 és 2017-között szignifikánsan növekedett a roma népességen belül mind a foglalkoztatásban, mind a szociális ellátásban a diszkriminációt észlelők aránya. A roma válaszadók körében a munkahelyi diszkrimináció közel ötszöröse, a szociális és egészségügyi területen több mint ötszöröse volt a diszkriminációt észlelők aránya az országos átlaghoz képest 2017-ben. (2013-ban a roma népesség és az egész népesség közötti különbség ezeken a területeken még „csak” két-háromszoros volt.) *A fogyatékossgal élő emberek* 2013-ban a szolgáltatások, azon belül a *közlekedésben* észlelték legnagyobb arányban a diszkriminációt. Ehhez képest, 2017-re, a fogyatékossgal élő emberek csoportján belül is a *foglalkoztatás és a szociális és egészségügyi szolgáltatások* bizonyultak a diszkrimináció legfontosabb forrásainak, és a diszkrimináció által érintettek aránya a fogyatékossgal élő emberek csoportján belül két-háromszorosára növekedett. Fontos látni, hogy az elmúlt években a rokkant személyek és más rászorulóknak szociális ellátását alapjaiban csökkentette a kormányzat, és a munkaerőpiacra való erőltetett és nem eléggé körültekintő visszavezetés sokszor a diszkrimináció áldozatává tette a *fogyatékossgal élő és a roma emberek* csoportját is. (3. táblázat)

Mint láttuk, a diszkrimináció típusai közül a foglalkoztatás terén bekövetkezett hátrányos megkülönböztetés esetei a leggyakoribbak, ezért kíváncsiak voltunk arra is, hogy a válaszadók hogyan értékelik saját jelenlegi vagy utolsó munkahelyüket ebből a szempontból, véleményük szerint mennyire kap fontos szerepet a diszkrimináció-mentes működés, illetve az esélyegyenlőség előmozdítása a munkahelyi politikákban. 2013-ban országosan a munkavállalók mintegy egynegyede (26,7 százaléka) dolgozott olyan munkahelyen, ahol a diszkrimináció-mentesség és az esélyegyenlőség megvalósítása fontos szerephez jutott. Ezzel

szemben 2017-ben a megkérdezettek már csak kevesebb mint egy tizede (7,6 százaléka) vélekedett úgy, hogy a munkáltatója figyelmet fordít a diszkrimináció-mentességre, mely változás nagyon jelentősnek mondható. 2013-ban a *munkavállalók közel fele (47,1%), 2017-ben több mint fele (55,5 százalék) gondolta úgy, hogy biztosan olyan munkahelyen dolgozik, ahol az egyenlő bánásmódnak és az esélyegyenlőségnek nem tulajdonítanak szervezeti szinten jelentőséget.* (Mindkét évben nagy arányban – 2013: 22,5%, 2017: 30,4% – nem válaszoltak erre a kérdésre a megkérdezettek.) A férfi és női válaszadókat tekintve ebben a kérdésben nincs szignifikáns különbség. Érdekes módon a roma és fogyatékos válaszadók véleménye sem tért el szignifikánsan az átlagtól.

4.3 A többszörös és halmozott diszkrimináció

A diszkriminációval foglalkozó irodalomban fontos fogalom a *halmozott diszkrimináció (multiple discrimination)* Kutatásunkban is fontosnak tartottuk megnézni, hogy Magyarországon mennyire jellemző jelenség az, hogy a személyt nem csupán egy, hanem több védett tulajdonsága miatt ér megkülönböztetés, illetve, hogyan érinti ez a különböző csoportokat. Az adatok azt mutatják, hogy 2017-ben a lakosság közel kétharmadát még nem érintette hátrányos megkülönböztetés, viszont több mint egyharmada (37,9%) megtapasztalta már élete során a 19 védett tulajdonság legalább egyike szerint a diszkrimináció jelenségét. A diszkrimináció által érintettek körében azonban jellemzőbb, hogy nemcsak egyetlen, hanem kettő vagy több védett tulajdonság alapján is észleltek már hátrányos megkülönböztetést életükben. Országos szinten a halmozott diszkrimináció a népesség több mint egynegyedét érintette, a diszkrimináltak csoportján belül pedig a válaszadók közel háromnegyede nem egyetlen, hanem egyszerre több ok miatt szenvedte el a hátrányos megkülönböztetést. 2010 és 2013 között nem volt szignifikáns eltérés az egyetlen vagy többszörös diszkriminációs okot említők arányát tekintve. Ugyanakkor 2013 és 2017 között a diszkrimináltak csoportján belül gyakoribbá vált, hogy a diszkriminációt elszenvedőt halmozott diszkrimináció sújtotta. (4. táblázat)

Korábban láttuk, hogy 2013 és 2017 között a férfiak diszkriminációs kitettsége jobban növekedett, mint a nőké. Ennek hatására a 2013-ban meglévő jelentős különbségek mérséklődtek, 2017-re a csekély különbségek elvesztették szignifikáns jellegüket. Ugyanezt a trendet látjuk az egy, illetve több védett tulajdonság miatt bekövetkező diszkriminációs arányok tekintetében is.

A roma és a fogyatékossgal élő népességen belül az országos átlaghoz képest szignifikánsan nagyobb arányban jellemző a diszkrimináció halmozódása. Míg 2013-ban a fogyatékossgal élők körében közel kétszeres, a romáknál két és félszerese a halmozott diszkrimináció aránya az országos átlaghoz képest, 2017-re ezek az arányok drámaian növekednek: a romáknál a több védett tulajdonság miatti halmozott diszkrimináció az országos átlag háromszorosára, a fogyatékossgal élőkénél két és félszeresére növekedett. Abszolút értékben ez azt jelenti,

hogy a romák több mint négyötöde (86,4 százalék!), a fogyatékossgal élők közel háromnegyede (71,5 százalék!) szenvedett el élete során halmozott diszkriminációt. Minden indikátor azt mutatja, hogy 2013 és 2017 között a romák és a fogyatékossgal élők körében szignifikánsan megnőtt a szubjektíve érzékelt diszkrimináció mértéke.

A többszörös diszkrimináció nemcsak azáltal jöhet létre, hogy egyszerre több védett tulajdonság miatt diszkriminálnak valakit, hanem úgy is, hogy élete több szférájában, területén történik meg a személlyel a hátrányos megkülönböztetés. A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy a foglalkoztatás területén tapasztalt megkülönböztetés és az egyéb intézményi területeken, a szolgáltatások alkalmával történő diszkrimináció mennyiben kapcsolódik össze. (5. táblázat)

A kérdezést megelőző 12 hónapban a válaszadók 83,5 százalékát nem érte diszkrimináció sem a munkahelyén, sem más intézmény részéről 2017-ben. A közel 17 százalék közül, akiket érintett hátrányos megkülönböztetés a megelőző évben, 6,2 százalékban csak a munkahelyen, 5,7 százalékban csak egyéb intézmények részéről, végül 4,6 százalékban mindkét területen elszenvedték a diszkriminációt. Országos átlagot tekintve nem mutatkozik szignifikáns különbség a munkahelyi, egyéb intézményi, és a mindkét típusú diszkriminációs esetek gyakoriságában 2013 és 2017 között. (6. táblázat)

2017-ben a kérdezést megelőző 12 hónapban a hátrányos megkülönböztetést észlelők aránya 2013-hoz képest a férfiak körében némileg növekedett, míg a nőknél kismértékben csökkent, így 2017-re a két nem közötti diszkriminációs arány megközelítette egymást. Míg 2013-ban a nők körében a férfiakhoz képest jellemzőbb volt, hogy csak intézményi diszkriminációt szenvedtek el, illetve hogy halmozottan, munkahelyi és intézményi területen is érte őket hátrányos megkülönböztetés, 2017-re ezek a különbségek kiegyenlítődtek a két nem között.

A két legsérülékenyebb csoportban, a romáknál és a fogyatékosoknál nemcsak az egész életre, hanem a közelmúltat felőli 12 hónapra vetítve is jelentősen romlott a diszkriminációs esetek észlelésének mértéke. A romáknál 2013 és 2017 között felére csökkent azok aránya, akik a kérdezést megelőző 12 hónapban nem észleltek diszkriminációt: míg 2013-ban még a romák 60,8 százaléka ebbe a csoportba tartozott, 2017-ben már csak kevesebb mint egyharmaduk (29,9 százalék) nyilatkozott úgy, hogy az előző egy évben nem érte őket diszkrimináció. Mind 2013-ban, mind 2017-ben a romáknál a legmagasabb diszkriminációs arány elsősorban a többszörös, munkahelyi és intézményi diszkrimináció együttes előfordulására vezethető vissza. Ugyanakkor a 2017-es kutatás eredményei azt mutatják, hogy szignifikánsan megnövekedtek a csak munkahelyi vagy csak intézményi diszkriminációs észlelések is.

A fogyatékossgal élőknel 2013 és 2017 között szintén szignifikánsan csökkent azok aránya, akik a kérdezést megelőző 12 hónapban nem észleltek diszkriminációt, de korántsem olyan mértékben, mint ahogy a roma válaszadóknál láttuk. Míg 2013-ban a fogyatékossgal élők 65,2 százaléka ebbe a csoportba tartozott, 2017-ben már csak 53,2 százalékuk nyilatkozott úgy, hogy az előző egy évben nem érte őket diszkrimináció. 2013-ban a fogyatékosokat

leginkább az intézményi szolgáltatások terén előforduló gyakori hátrányos megkülönböztetés jellemezte. 2017-re viszont szignifikánsan emelkedett a csak munkahelyi vagy mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkriminációs észlelések aránya is. (7. táblázat)

4.4 A diszkriminációt elszenvedők jellemzői

4.4.1 Szocio-demográfiai jellemzők

A kutatás adatait felhasználva a megkérdezetteket „diszkrimináltakra” és „nem diszkrimináltakra” csoportosítottuk aszerint, hogy említették-e, hogy bármelyik védett tulajdonság alapján életük során hátrányosan megkülönböztették őket, másrészt, hogy említettek-e bármilyen munkahelyi vagy egyéb intézményi területet, ahol az elmúlt 12 hónapban diszkriminálták őket. Így az eddig bemutatott arányoknál némileg nagyobb lett a diszkrimináltak csoportja, vagyis az egész népesség kétötöde (40,4%-a – ebből a férfiak 39,6%-a, a nők 41,2%-a) tapasztalta meg élete során a diszkriminációt. A diszkrimináltak összesített aránya kismértékben magasabb volt 2017-ben az előző két hullámban mért arányoknál (38,5% és 36,0%).

A 2013-as kutatás adatai azt mutatták, hogy nincs szignifikáns különbség a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak iskolai végzettség szerinti megoszlásában. Ez egy nagyon fontos eredmény volt, mert megcáfolta azt a közvélekedést, hogy csak az alacsonyabb végzettségűeket, és ezáltal a gyengébb munkaerő-piaci pozícióval rendelkezőket sújtja érdemben a diszkrimináció. Ez azt is jelentette, hogy a felsőfokú végzettség sem „véd” meg a diszkrimináció ellen: közöttük ugyanolyan arányban voltak a diszkrimináltak, mint a minta egészében. A 2017-es reprezentatív felvétel a korábbi eredményekkel szemben már azt mutatta, hogy ugyan gyenge, de létezik fordítottan szignifikáns kapcsolat a két változó között: minél alacsonyabb valakinek az iskolai végzettsége, annál valószínűbb, hogy tapasztalt már diszkriminációt élete során. (8. táblázat)

Ha életkori csoportok szerint vizsgáljuk a mintában a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak halmazát, 2013-ban és 2017-ben is némi különbséget tapasztalhatunk, azaz a 40 és 60 év közötti korcsoportban valamelyest felülreprezentált, míg a 40 év alattiaknál inkább alulreprezentált a diszkrimináció mértéke. 2017-ben különösen az 50-59 éves korosztály diszkriminációs érintettsége volt kiugró. Ebben a korcsoportban az emberek több mint fele (51,4 százaléka) tapasztalt már diszkriminációt. Ugyanakkor statisztikailag a különbség 2013-ban nem volt szignifikáns a két változó között, tehát nem lehetett azt mondani, hogy a diszkrimináció jellemzően csak egy életkori csoport, az idősebb generáció ügye volna. Ezzel ellentétben 2017-ben a kapcsolat már szignifikáns, bár nem túl erős összefüggést mutatott. (9. táblázat)

2013-as kutatásunkban a válaszadó lakóhelye jelentősen befolyásolta, hogy valakit ért-e diszkrimináció eddigi élete során vagy sem. A diszkrimináltak körében a kisebb városok és Budapest válaszadói a mintán belüli arányszámukhoz képest magasabb arányban szerepeltek, míg a községekben és a megyeszékhelyeken élők alulreprezentáltak voltak. 2017-re viszont önmagában a lakóhely megszűnt differenciáló tényező lenni abból a szempontból, hogy valakit ért-e diszkrimináció vagy sem. (10. táblázat)

4.4.2 A munkaerő-piaci státusz jellemzői

A kutatás fontos kérdése volt, hogy a diszkrimináció, és azon belül a foglalkozási diszkrimináció hogyan hat az emberek munkaerő-piaci státuszára. Mind a 2017-es és a 2013-as országos reprezentatív minta adatai szerint is szignifikáns összefüggés található a diszkrimináció ténye és a munkaerő-piaci státusz között. Az első szembetűnő különbség már megmutatkozott abban is, hogy a diszkriminációt szenvedettek sokkal negatívabban ítélték meg, miként alakultak az elmúlt öt évben elhelyezkedési esélyeik. 2017-ben a diszkrimináció által érintettek 28,5 százaléka úgy érezte, hogy romlottak elhelyezkedési esélyei. Akiket a foglalkoztatás területén érintett a diszkrimináció, azok még pesszimistábban látták saját helyzetüket: több, mint felük (52,3%) szerint romlottak elhelyezkedési kilátásaik. Másfelől, akik még nem tapasztaltak hátrányos megkülönböztetést, azoknak csupán 14,3%-a nyilatkozott hasonlóan negatív előjellel 2017-ben.

A diszkriminációt elszenvedők munkaerő-piaci státuszában a legnagyobb különbség, hogy a munkanélküliek aránya 2017-ben több mint ötszörös mértékű a diszkrimináltak csoportjában, és az aktív keresők aránya is szignifikánsan alacsonyabb a diszkrimináltak csoportjában. A munkanélküliek mellett még a rokkantnyugdíjasok is felülreprezentáltak voltak a diszkrimináltak körében. A munkanélküliek és a rokkantnyugdíjasok négyötödét érintette már élete során diszkrimináció, amely éppen kétszerese a teljes népességet jellemző 40 százalékos diszkriminációs arálynak. A többi munkaerő-piaci kategóriában nem találunk lényeges különbséget. (11. táblázat)

4.4.3 A jövedelmi helyzet jellemzői

2017-ben a megélhetés körülményei a diszkrimináltak háztartásaiban a korábbi felvételekhez képest rosszabbak voltak azokénál, akiket nem ért diszkrimináció. Az egész népességre vetítve 2013 és 2017 között azonban a két legrosszabb szubjektív jövedelmi kategória (*nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkben és nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkben*) részaránya 62,3 százalékról 44,4 százalékra csökkent. Ugyanakkor az általános javulás mellett a diszkrimináltak és nem diszkrimináltak szubjektíve megélt jövedelmi helyzete között erősödtek a különbségek, vagyis a két csoport között „kinyílt” az olló. 2013-ban a két legrosszabb szubjektív jövedelmi kategória aránya a diszkrimináltak körében 68,3 százalék és a

nem diszkrimináltak csoportjában 58,7 százalék volt, tehát a különbség 9,6 százalékpont volt. 2017-re a két legrosszabb jövedelmi kategória aránya a diszkrimináltak körében 57,6 százalékra csökkent, de a nem diszkrimináltak csoportjában a javulás sokkal jelentősebb volt, így ebbe a kategóriába 2017-ben már csak a válaszadók 35,5 százaléka tartozott. Tehát 2017-re 22,0 százalékpontos különbség alakult ki a legrosszabb jövedelmi kategóriákba eső diszkrimináltak és nem diszkrimináltak körében, ami több mint kétszerese a 2013-ban tapasztalt 9,6 százalékpontos különbségnek. (12. táblázat)

4.5 Sérelmek: erőszak, zaklatás

4.5.1 Elszenvedett sérelmek

Ha nem is feltétlenül merítik ki a diszkrimináció fogalmát, különféle sérelmek érhetik az egyént. Az ilyen, gyakran megalázó, a személyiséget sértő, az önbizalmat aláásó magatartás más személy részéről különböző formákban nyilvánulhat meg. Arra vonatkozó kérdésünkre, érte-e válaszolónkat valaha súlyos sérelem, erőszakos támadás, zaklatás valamilyen tulajdonsága miatt, 2017-ben a mintának az 5,0 százaléka válaszolt igennel, szemben a korábbi kutatási hullámokban tapasztalt 10 százalékot is meghaladó nagyságrenddel.

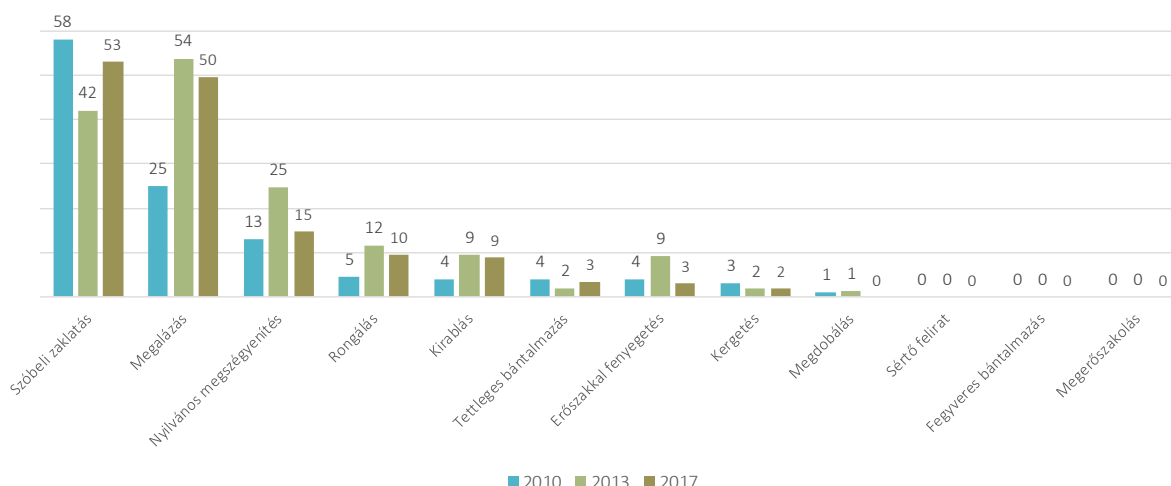
A válaszok között legnagyobb arányban az etnikai hovatartozás szerepelt, mint sérelmet kiváltó ok. Ez részben minden bizonnyal a roma válaszolók országos mintán belüli 6,6 százalékos arányából következik, de elképzelhető, hogy valaki úgy érezhette, éppen magyarságában bántották, sértették meg. Ezen kívül a fogyatékoság és az életkor alapján elszenvedett sérelem került viszonylag gyakran említésre 2017-ben, hasonlóképpen a 2013-as kutatás eredményeihez. (13. táblázat)

A nők közül némileg többen jelezték, hogy érte őket sérelem a férfiakhoz képest (5,8% és 4,1%). A nőknél a sérelmekhez vezető okok közül az életkor, a fogyatékoság és az etnikai hovatartozás volt a rangsor elején. A férfiaknál kicsit más volt a mintázata a sérelmet kiváltó okoknak: legfontosabbnak az etnikai hovatartozás bizonyult (42,1%), azt követte a vagyoni helyzet miatt bekövetkezett sérelem, és végül a harmadik legfontosabb sérelemhez vezető ok a fogyatékoság volt.

2017-ben a sérelmek leggyakrabban említett megnyilvánulási formája a válaszolók több mint fele szerint a szóbeli zaklatás volt. A második leggyakoribb említés a megalázásra, az emberi méltóságon esett sérelemre vonatkozott (50%), harmadsorban pedig a nyilvános megszégyenítést (15%) említették válaszadóink. A sérelmek legfontosabb három típusa a 2010 és 2017 közötti periódusban azonos maradt, de az egyes sérelmi típusok relatív súlya és rangsora változott. (6. ábra)

6. ábra

A sérelmek megnyilvánulási formái (a sérelmet elszenvedők százalékában) 2010-ben, 2013-ban és 2017-ben.



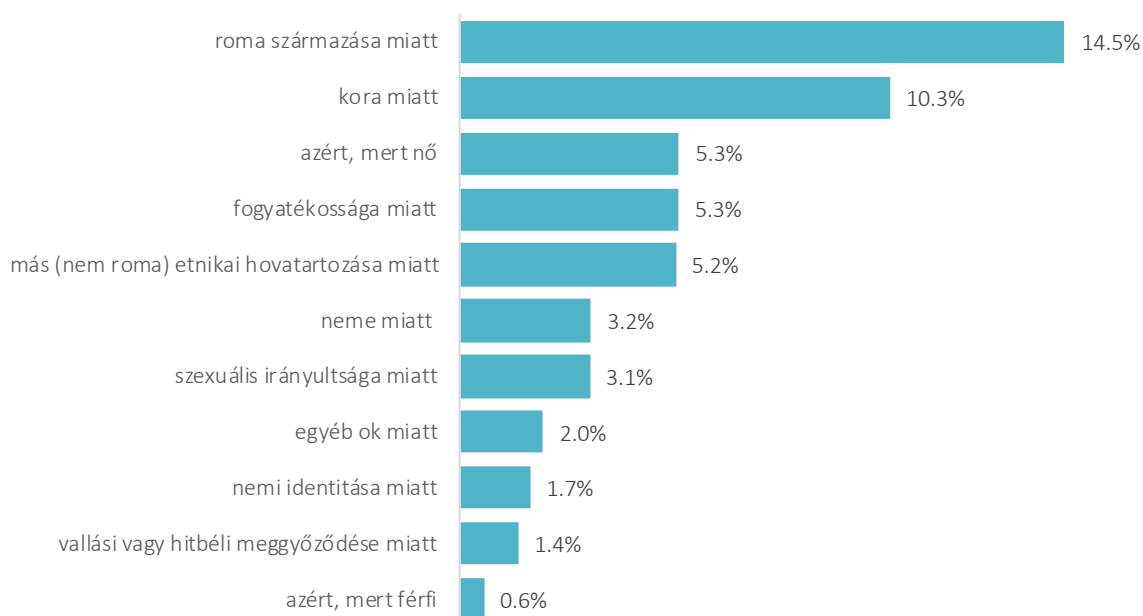
5 A társadalmi diszkrimináció észlelése

Ebben a részben a diszkriminációnak - mint a társadalmi működésben, a viszonyrendszerekben, intézményes és személyes kapcsolatokban előforduló káros jelenségnek – a felismerésével, észlelésével foglalkozunk. A korábbi, két alkalommal felvett országos reprezentatív kutatással megegyezően ebben a megismételt adatfelvételen is ugyanazt a sorrendet találtuk a népesség egésze által az előző esztendőben közvetlenül megismert diszkriminációs típusok esetében. Első helyen a roma származásúak hátrányos megkülönböztetése szerepelt, válaszadóink 14,5%-a volt tanúja ilyen eseménynek. Második leggyakrabban említett diszkriminációhoz vezető tényező az életkor (10,3%), harmadik pedig a fogyatékos volt (5,3). Ha nem is lényeges mértékben, de mindhárom esetben a 2017-es arányok valamivel alacsonyabbak voltak, mint a megelőző kutatások idevonatkozó adatai (2013-ban 8,5%, 11,4%, 7,9%). (7. ábra)

7. ábra

Társadalmi diszkrimináció észlelése, 2017 (%)

„Az elmúlt 12 hónapban tanúja volt-e annak, hogy valakit diszkrimináció ért a következő jellemzői miatt?”



Nem véletlen, hogy akiket elemzésünkben romának tekintünk, a minta átlagához képest jóval nagyobb arányban tapasztaltak romákkal szembeni diszkriminációt (21,7%), de úgy tűnik, a különböző válaszolói alcsoportok az érintettség (vagy a potenciális érintettség, veszélyeztetettség) mértékében szintén az átlagostól eltérő tapasztalatokkal rendelkeznek ezen a téren is. A roma származás miatti diszkriminációval a 8 osztálynál kevesebbet végzettek 43%-a, a munkanélküliek 33,5%-a, a gyesen-gyeden lévők 31,3%-a, a városlakók 21,5%-a találkozott az elmúlt évben, de a fiatalok és a 40-49 közötti korosztály is az átlagot jóval meghaladó mértékben találkozott ezzel a jelenséggel (18-19%).

A sorrendben második helyen említett, az életkor alapján történő megkülönböztetés esetében az alcsoportok összehasonlításakor nem találtunk ilyen éles különbségeket. Egyedül a korcsoportok szerinti összehasonlítás osztotta meg erőteljesen a mintát, az életkor előrehaladtával egyre több ilyen esettel találkozhattak válaszadóink: az 50-59 közötti korosztály 25,5%-a, a 60+-os korosztály 23,4%-a számolt be kor szerinti diszkriminációs tapasztalatáról, ezzel szemben a 30-39 közöttiek aktív korosztályának csupán 7,9%-a volt tanúja ilyen eseménynek.

Sem a harmadik leggyakrabban említett észlelt diszkrimináció, a fogyatékosággal élők hátrányos megkülönböztetése, sem pedig az ezt követő, a nők megkülönböztetésének érzékelése nem osztotta meg különösebben a mintát, még a női válaszadók által tapasztalt, nőkre irányuló hátrányos megkülönböztetés mértéke is alig haladta meg a férfiak válaszait (a nők 6%-a, a férfiak 4,4%-a számolt be ilyen tapasztalatáról).

A különböző, védett csoportokat érintő diszkrimináció elterjedtségével kapcsolatos kérdésünknél ismét a roma származás miatti megkülönböztetést került az első helyre. A válaszolók közel egynegyede (22,2% - ez az arány 2013-ban 33,0% volt) nagymértékben elterjedt jelenséggént írta le ezt a diszkriminációs típust, közel fele pedig (48,3%) eléggé elterjedtként, és kevesebb, mint egytizedük gondolta, hogy ez ritka jelenség. Ha a kutatási szempontból kialakított roma alcsoport válaszait nézzük, a diszkrimináció általuk észlelt gyakorisága az átlagot jóval meghaladta, 39,4%-uk válaszolt úgy, hogy a romák hátrányos megkülönböztetése nagymértékben elterjedt jelenség a mai Magyarországon.

A gyakorisági sorrendben második, életkor alapján történő megkülönböztetést a válaszadók közel fele tartja a társadalomban erősen jelenlévő gyakorlatnak (nagymértékben elterjedt: 11,4%, eléggé elterjedt: 33,6% - ugyanez 2013-ban 19,0% illetve 40,1% volt). Ennél a kérdésnél jól kirajzolódott, hogy az életkor növekedésével a kor szerinti megkülönböztetés gyakoriságának észlelése is növekszik, egészen az 50-59 éves korosztályig, ahol 14,7%-os arányban jelezték ennek nagymértékű elterjedtségét. A 60 éven felüli korosztály esetében azonban ez az arány 9,9%-ra esett vissza, feltehetően annak köszönhetően, hogy az elsősorban a munkaerőpiacon működő káros jelenség őket már kevésbé érinti.

Míg a 2013-as kutatásban, az elterjedtség szempontjából a harmadik helyre került, jelen vizsgálatban csupán a negyedik a sorban a fogyatékoság miatti diszkrimináció, 8,5%-os nagymértékben elterjedt és 30,4%-os eléggé elterjedt válasz-aránnyal. Sem a válaszadók különböző demográfiai jellemzői, sem lakóhelye vagy iskolai végzettsége nem gyakorolt lényeges hatást a válaszok megoszlására, egyedül az érintettek, tehát a magukat valamilyen téren akadályozottnak, fogyatékosnak tekintők válaszai tértek el többségétől, az ő körükben 22,2% volt azok aránya, akik a fogyatékoság alapján történő megkülönböztetést a társadalomban nagymértékben elterjedt jelenségnek látták.

A harmadik helyre 2017-ben a szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés került a diszkrimináció különböző típusainak feltételezett előfordulási gyakorisági sorában. A válaszadók 12%-a nagyon elterjedtnak, 31,2%-a eléggé elterjedtnak érzékelte a többségitől eltérő szexuális orientációjú emberek hátrányos megkülönböztetését (2013-ban ezek az arányok 5,8% ill. 21,5% voltak). Ezen a téren is bebizonyosodott, hogy az érintettség (amelyet közvetlenül nem tudtunk vizsgálni, hiszen válaszadóinknak csupán 0,5%-a mondta, hogy a többségitől eltérő szexuális orientációja számára nehézséget okozott valaha élete során, más módon meg nem kérdeztünk rá szexuális gyakorlataira) befolyással van a társadalmi jelenségek észlelésére. Akinek környezetében vannak eltérő szexuális orientációjú személyek (a válaszadók 10%-a), azok 22,1%-a szerint ez a diszkrimináció típus nagymértékben elterjedt Magyarországon. Érdekes – de talán nem meglepő módon – a szexuális kisebbséghez tartozók megkülönböztetését a legfiatalabb korosztály tagjai is a minta átlagát jóval meghaladó, 15,8%-os arányban tartották nagymértékben elterjedt gyakorlatnak.

Két további diszkrimináció típus esetében tapasztaltunk ugyancsak emelkedést a nagymértékben elterjedt válaszok arányában: a nemi identitás alapú megkülönböztetés

(2013: 3,9%, 2017: 8,3%), valamint a más (nem roma) etnikai, nemzeti kisebbséghez való tartozás gyakorinak tételezése (2013: 7,5%, 2017: 8,2%) valamelyest erősödött a 2013-as kutatás óta.

Amikor arról kérdeztük válaszadóinkat, szerintük vajon a diszkrimináció különböző fajtái elterjedtebbé váltak-e, változatlanok, vagy éppen kevésbé elterjedtek a mai Magyarországon az öt évvel ezelőtti állapothoz képest, a válaszadók kétharmada-háromnegyede az egyes megkülönböztetés-típusok esetében inkább a változatlanságról számolt be. A korábbi diszkriminációs gyakorlat további terjedését és erősödését öt területen érzékelték viszonylag jelentős arányban. A roma származás miatti megkülönböztetést a válaszadók közel negyede (24%) fokozódónak vélte, ennél jóval kisebb arányuk (15,2%) a kor szerinti diszkrimináció terjedését említette, és – ennél a kérdésnél is megelőzve a fogyatékoság alapján történő diszkrimináció fokozódásának veszélyét – a szexuális irányultság alapján történő (14,4%), vagy éppen a más (nem roma) etnikai kisebbséghez való tartozás alapján történő megkülönböztetés (13,2%) erősödését vélelmezték inkább. Biztató jelnek tűnik viszont, hogy a fogyatékoság alapján történő megkülönböztetés esetében a válaszolók csupán 9%-a gondolta, hogy az őket érintő diszkrimináció fokozódott az elmúlt években, azonban a kétszerest is meghaladó arányban (20%) válaszolták azt, hogy javult a helyzet, és ez a diszkrimináció típus mára ritkábbá vált. Két másik esetben jelezték még javulást a válaszadói vélekedések a korábban erős diszkriminációs veszélynek kitett tulajdonságok közül: a nemek szerinti megkülönböztetés fokozódását csupán 9,4%, de csökkenését 19,2% érzékelt, és még nagyobb különbség mutatkozott a vallási, hitbéli meggyőződés alapján történő megkülönböztetés elterjedtségnek megítélésében, ahol csupán 7,8% érzékelt növekvő arányú, de 20,5% csökkenő mértékű előfordulást.

Egy kérdésünk arra vonatkozott, vajon a válaszoló jelenlegi (vagy utolsó) munkahelyén mennyire kapott szerepet a diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség megvalósítása. Erre a kérdésre a válaszadók 30,4%-a nem tudott válaszolni, és csupán 12%-uk jelezte, hogy történtek erőfeszítések ezen a téren. Ez az viszonylag alacsony arány a szűken vett kutatási kérdéseink körét meghaladó, a társadalmi-politikai összefüggések sokkal bonyolultabb szövetének elemzését kívánná meg. Ami adatainkból kiderül, azonban némi összefüggést mutat eddigi eredményeinkkel. A 40-49-es korcsoport – tehát a foglalkoztatottságban leginkább érintettek – az átlagot jóval meghaladó mértékben, 20,95-os arányban számoltak be pozitív változásról. Női válaszolóink szintén az átlagot meghaladó arányban érzékelték az esélyegyenlőség irányába tett lépéseket (13,3%). Ezeket a biztató jeleket sajnos roma válaszadóink nem igazán érzékelik, csak 9,5%-a tapasztalt ilyen irányú erőfeszítéseket, a fogyatékos csoport tagjai közül pedig mindössze egyetlen válaszoló jelezte, hogy az esélyegyenlőség érdekében történtek lépések a munkahelyén.

6 A törvényi háttér és az Egyenlő Bánásmód Hatóság ismertsége

A kutatáshoz használt kérdőív harmadik nagyobb kérdésblokkja az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertségét vizsgálta. A három vizsgált időpontban (2010, 2013, 2017) az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvényi szabályozás lakosság általi ismertsége, a fogalom tudatosítása, illetve a hatóság működésének láthatósága eltérő okokra vezethető vissza. A 2010-es adatfelvétel idejében a hatóság még csak pár éves működési múltra³ tekintett vissza, ugyanakkor erre az időszakra esik egy intenzív társadalmi kampány, illetve a témát erőteljesen napirenden tartó európai uniós kommunikáció magyarországi megjelenése. 2013-ban, közvetlenül az adatfelvétel előtt egy országos komplex kommunikációs kampányra került sor (órásplakátok, rádió- és televíziós spotok), kiépült egy referensi hálózat, számos tréningre, workshopra és egyéb szakmai rendezvényre került sor. Az EBH tevékenységének, illetve magának az egyenlő bánásmód elvének az igen aktív kommunikációja jelenléte minden bizonnyal komoly hatással volt az akkori eredményekre. 2013-at követően ugyanakkor ilyen intenzív kommunikációs tevékenység már nem volt jellemző.

6.1 Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény, illetve a jogorvoslati lehetőségek ismerete

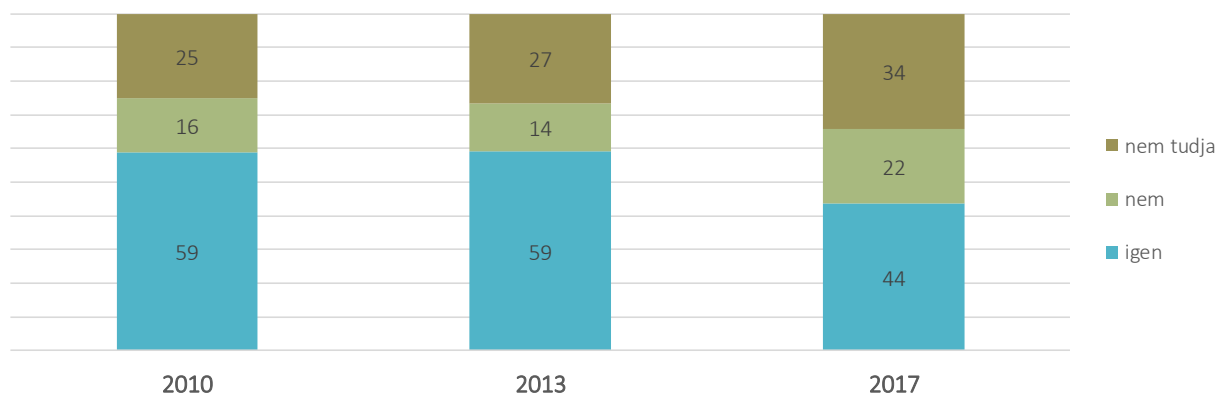
Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény létezésének ismerete 2017-re némiképpen csökkent. Míg 2010-ben és 2013-ban a megkérdezettek közel 60%-a válaszolta azt, hogy szerinte létezik olyan törvény, amely védi az embereket a diszkriminációtól, addig ez az arány 2017-ben 44% volt. Ezzel párhuzamosan pedig értelemszerűen megnőtt azoknak az aránya, akik nem tudtak erre a kérdésre válaszolni, illetve akik nemmel válaszoltak a törvény létére. Ennek a változásnak a hátterében nagy valószínűséggel az előzőekben már említett tényezők húzódnak meg, azaz a 2013-as nagy mértékű ismertség a vizsgálatot közvetlenül megelőző célzott országos kommunikációs kampány eredménye volt. A 2013-as adatok egy kampányidőszakra, a 2017-es adatok viszont a magyar társadalom „normál” állapotára utalnak. (8. ábra)

³ Az Egyenlő Bánásmód Hatóság 2005-ben kezdte meg működését.

8. ábra

Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvény ismerete, 2017 (%)

„Ön szerint Magyarországon létezik-e olyan törvény, mely védi az embereket a diszkriminációtól, azaz van-e törvény az egyenlő bánásmódról?”



A 2013-as adatok szerint a törvény ismertsége elsősorban a 60 évnél fiatalabbak, legalább középfokú végzettséggel rendelkezők, illetve a nagyvárosokban (Budapesten és a megyeszékhelyeken) élők körében volt az átlagnál magasabb. Ehhez nagyon hasonló trendeket mutatnak az adatok 2017-ben is. Továbbra is a 60 évnél fiatalabb életkor és a magasabb iskolai végzettség a leginkább meghatározó abban, hogy valaki milyen valószínűséggel van azzal tisztában, hogy létezik törvény az egyenlő bánásmódról. Az egyetlen nagyobb eltérés az egyes városi településkategóriák esetében figyelhető meg, ahol is 2017-ben már egyáltalán nem volt jellemző Budapest és a megyeszékhelyek magasabb értéke.

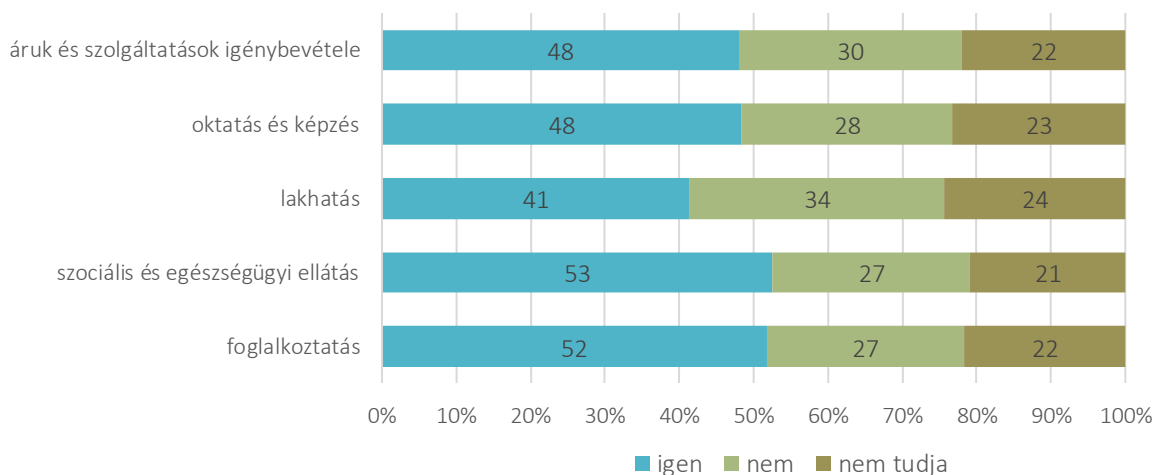
További adalék ehhez a kérdéshez, hogy úgy tűnik, az a tény, hogy valakit ért-e személyesen valamilyen diszkrimináció, nincsen hatással arra, hogy tisztában van-e az egyenlő bánásmódról szóló törvény létezésével. Ugyanis mindkét kategóriában nagyon hasonló (45% vs. 42%) volt a pozitív választ adók aránya. (14. táblázat)

Vizsgáltuk a véleményeket azzal kapcsolatban is, hogy különböző területeken vajon létezik-e jogorvoslati lehetőség az egyenlő bánásmód megsértése esetén. A válaszok kategóriák szerinti megoszlása itt is hasonló trendeket mutat a korábbi kutatással összevetve. E szerint a legnagyobb arányban a szociális és egészségügyi ellátás (53%) és a foglalkoztatás (52%) területén gondolják úgy a legtöbben, hogy van lehetőség jogorvoslatra Ennél valamivel kisebb arányban gondolták úgy a megkérdezettek, hogy az áruk és szolgáltatások igénybevétele (48%) és az oktatás és képzés (48%) is ebbe a körbe tartozik. Hasonlóan a korábbiakhoz, most is a lakhatás (41%) bizonyult a legkevésbé ismertnek. (9. ábra)

9. ábra

Jogorvoslati lehetőség 2017 (%)

„Van-e jogorvoslati lehetőség az egyenlő bánásmód megsértése esetén az alábbi területeken?”



A fenti öt különböző kérdésre adott válaszok együttes elemzése azt mutatja, hogy nagyjából a megkérdezettek két azonos nagyságú (38-38%) csoportja vélte úgy, hogy egyik területen sem, illetve az összes területen létezik jogorvoslati lehetőség. Ez egyben azt is jelenti, hogy az emberek hajlamosak „végletekben” gondolkodni: az előbbi két csoport ugyanis a teljes minta közel háromnegyedét teszi ki, tehát összesen csak 24% volt azok aránya, akik úgy vélték, hogy bizonyos területeken igen, más területeken viszont nem áll rendelkezésre a törvény által garantált jogorvoslati lehetőség. Adataink másrészt azt mutatják, hogy ebben a kérdésben is elsősorban az életkor és az iskolai végzettség a leginkább meghatározók: az elsődleges „választóvonal” a 60 évnél idősebbek és fiatalabbak, továbbá a legalacsonyabban (legfeljebb 8 általános) és a legmagasabban (felsőfokú végzettség) iskolázottak között húzódik. (15. táblázat)

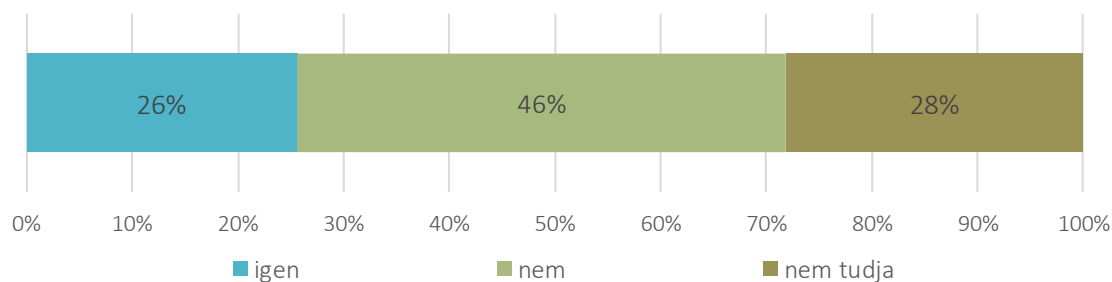
A kérdőívben arra is rákérdeztünk, hogy melyek lehetnek a diszkrimináció elleni küzdelem legfontosabbnak tartott eszközei. A három lehetőség a (1) *nevelés* (szemléletformálás, iskolai nevelés, vallás, család), (2) *büntetés* (a vonatkozó jogszabályok betartása és betartatása), továbbá a (3) *nyilvánosság* (megszégyenítés és kiközösítés) voltak. Az eredmények itt is összecsengenek a korábbi kutatásokkal: a legfontosabbnak a nevelés bizonyult, majd ettől nem sokkal elmaradva a büntetés, míg a nyilvánosság némiképpen kilóg a sorból, hiszen ezt a megkérdezettek 23%-a nem tartja fontosnak.

Végezetül a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód fontosságának megítélésére is rákérdeztünk. Az emberek többsége (46%) úgy vélte, hogy ezzel a kérdéssel Magyarországon nem foglalkoznak eleget. Ez az érték megfelel a 2010-ben mért aránynak, de magasabb a 2013-ban mért 38%-nál. Egyéni szinten vizsgálva a kérdést, a megkérdezetteknek összesen közel 80%-a gondolja úgy, hogy a diszkrimináció és az egyéni bánásmód kérdése fontos vagy nagyon fontos kérdés. További 15% volt közömbös ebben, míg azok aránya, akik szerint ez nem fontos, vagy nem tudtak válaszolni, elhanyagolható mértékű. (10. ábra)

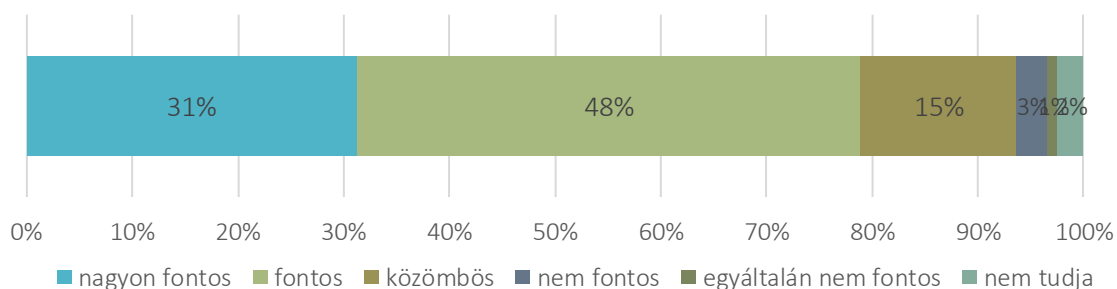
10. ábra

A diszkrimináció és az egyenlő bánásmód fontosságának társadalmi és egyéni megítélése, 2017 (%)

„Véleménye szerint foglalkoznak-e eleget Magyarországon a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód kérdésével?”



„Ön személyesen mennyire tartja fontosnak a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód kérdését?”

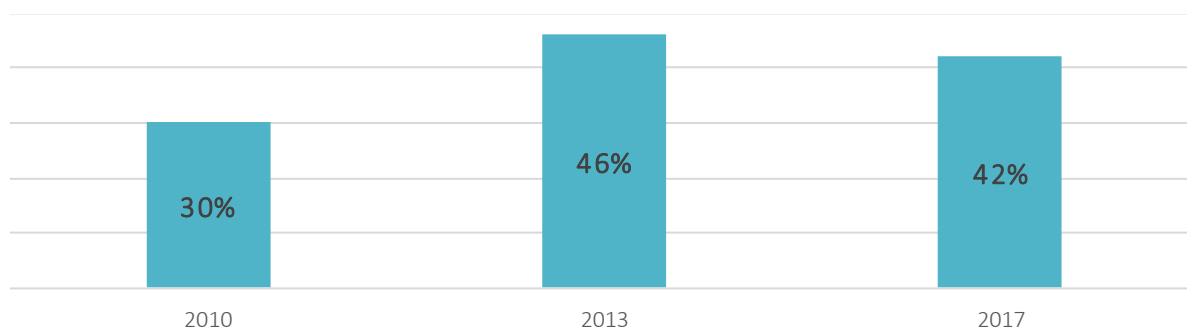


A fenti két kérdésre adott válaszokat egy egyszerű kereszttáblában vizsgálva (ahol a belső cellák százaléértékei együttesen adják ki a 100%-ot, tehát nem oszlop- vagy sorszázalékokról van szó), és a bal oldali oszlopokban megjelölt cellákra fókuszálva az adatok azt mutatják, hogy azok között, akik fontosnak tartják a kérdést, ugyanakkor eleget is foglalkoznak vele, valamivel több nőt, mint férfit találunk, az átlagosnál magasabb iskolai végzettséggel rendelkeznek, és több köztük az aktív kereső. (16. táblázat)

6.2 Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége és megítélése

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége 2013-hoz képest valamelyest csökkent, azonban még így is jóval magasabb annál az értéknél, amit az első, 2010-es kutatásban mértünk. 2017-ben a megkérdezettek 42%-a mondta azt, hogy hallott már a hatóságról, míg ugyanez az arány 2013-ban 46% volt. Ez a 4 százalékpontos csökkenés azonban korántsem jelentős, figyelembe véve, hogy a 2013-as adatfelvételt megelőzően aktív kommunikációs kampányt folytatott a hatóság, míg a 2017-es kutatás megelőzően az ilyen jellegű, nagy társadalmi eléréssel bíró tevékenységek jóval korlátozottabbak volt. (11. ábra)

11. ábra
Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége
„Hallott-e már Ön az Egyenlő Bánásmód Hatóságról?”
Az 'igen' válaszok százalékos aránya



Hasonlóan több más korábbi kérdéshez, itt is elsősorban a kérdezett életkora és iskolai végzettsége volt a meghatározó. Röviden: a középkorú (leginkább 30-50 év közötti) és iskolázottabb rétegek számára volt ismert leginkább az EBH.

Továbbra is a televízió az EBH ismertségének első számú forrása. Azok körében, akik ismerték a hatóságot, minden harmadik ember (33%) ezt a médiumot említette. Ezt követi – némileg eltérően a korábbi évek trendjeitől – az ismerősök és barátok ajánlása (24%). Ezen kívül még a plakátok és szórólapok (14%), illetve a hatóság saját weboldala (10%) és hivatalos Facebook oldala (7%) voltak az ismertebb források. A hatóság weboldalának tudásmegosztásban betöltött szerepe 2015-től kezdett megerősödni, míg a közvetlen kommunikációt biztosító Facebook csatorna 2015. tavaszától működik.

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság szervezeti formáját csak kevesen tudták helyesen megmondani. A felkínált zárt listáról a teljes mintának csupán alig 8%-a tudta autonóm államigazgatási szervként azonosítani. Arányuk abban a csoportban sem volt magasabb (csak 10%), akik egyébként hallottak már az EBH-ról. Ennél valamivel magasabb volt azok aránya, akik civil szervezetként gondolnak rá. Az EBH-t legtöbbször érdekvédelmi szervként határozták meg. Vélhetően ez állt az emberek számára a legközelebb állt a hatóság „elképzelte” működéséhez. Fontos, hogy az EBH-t nem ismerőknek közel fele (46%) nem tudott erre a kérdésre (még tippelés formájában sem) válaszolni.

7 Összefoglalás

7.1 Személyesen megélt diszkrimináció

A kutatási eredmények azt jelzik, hogy a halmozott diszkrimináció 2017-ben Magyarországon továbbra is meghatározó jelenségnek tekinthető. A kutatásunkba került személyek több mint egynegyede kettő vagy több védett tulajdonság miatt szenvedett eddigi élete során

diszkriminációt, ami országosan a diszkrimináltak közel háromnegyedét jelenti. Bizonyosan állítható, hogy többszörös diszkriminációnak voltak kitéve azok az emberek is, akik azt nyilatkozták, hogy az elmúlt 12 hónapban több területen is diszkriminálták őket a foglalkoztatás, a szociális és egészségügyi ellátás, az oktatás, valamint a kereskedelem és szolgáltatások területén. 2017-ben ez a lakosság közel 5 százalékát érintette.

Az elemzés során kiderült, hogy a diszkrimináció majd mindegyik aspektusát vizsgálva 2013-hoz képest kisebb mértékben, de növekedett a személyesen megtapasztalt diszkrimináció aránya 2017-re, míg a sérelmet elszenvedők aránya csökkent. Ezt a növekvő tendenciát állapítottuk meg az egész életútra vonatkoztatva a diszkriminációhoz vezető okokról, a halmozott diszkriminációról, illetve, hogy érzékelt-e valaki bármilyen területen egyáltalán diszkriminációt az élete során. 2013-hoz képest új tendenciát jelentett, hogy a vagyoni helyzetben és a társadalmi származásban megjelenő társadalmi különbségek és egyenlőtlenségek a hátrányos megkülönböztetés legdinamikusabban növekvő okaivá váltak az egészségi állapot és az életkor mellett, vagyis, 2013-hez képest 2017-ben a diszkrimináció szélesebb kontextusban értelmeződik, mint amilyen korábban az etnikai hovatartozás volt, és sokkal inkább a társadalmi egyenlőtlenségekhez kapcsolódik. Fontos eredmény volt továbbá az is, hogy a 2013 és 2017 között nem a nők, hanem a férfiak, és azon belül a roma férfiak diszkriminációs tapasztalatai erősödtek. Elmondhatjuk a diszkriminációt megtapasztaltak csoportjáról azt is, hogy a diszkrimináció ténye szignifikáns összefüggést mutatott az iskolai végzettséggel, az idősebb életkorral, a munkaerő-piaci státusszal és a jövedelmi helyzettel is. Ezzel szemben a nem és a lakóhely tekintetében nem tudtunk szignifikáns különbségeket kimutatni az összesített, egész életre vonatkozó diszkrimináció ténye között.

A diszkriminációs trendeket értékelve, ugyanakkor pozitív változásnak tekinthetjük, hogy a közelmúltban elszenvedett diszkriminációra vonatkozóan kiderült, hogy 2013-hoz képest a szociális és egészségügyi területet leszámítva, kismértékben csökkent az észlelt diszkrimináció a foglalkoztatásban, az oktatásban és a szolgáltatások területén. Az elmozdulás mértéke nagyon kicsi, ezért felmerül, hogy vajon az adatok előrevetíthetnek-e egy trendfordulót a jövőre vonatkozóan. Egyrészt a munkaerő-piaci helyzet jelenleg abból a szempontból pozitívabbra fordult, hogy a kutatás adatai szerint is nőtt a foglalkoztatás, a munkaerőpiac egyes szegmenseiben megnövekedett a munkaerőhiány, így elképzelhető, hogy a munkáltatók nagyobb valószínűséggel „nyitnak” hátrányos helyzetű csoportok felé is. Ugyanakkor nem kecsegtet sok reménnyel a társadalmi integráció szempontjából, hogy a roma és fogyatékos emberek diszkriminációs mutatói viszont erőteljesen romlottak 2013 óta, amelyhez a szociális ellátás elbizonytalanodása is bizonyosan hozzájárult. Az sem nagyon reménykeltő, hogy a válaszadók több mint fele szerint munkahelyén nem tulajdonítanak szervezeti szinten jelentőséget az egyenlő bánásmódnak és az esélyegyenlőségnek.

7.2 A társadalmi diszkrimináció

Az észlelt társadalmi diszkrimináció terén a válaszadók között legtöbben a roma származás miatt ért hátrányos megkülönböztetésről számoltak be, valamint az életkor és valamilyen testi/szellemi fogyatékoság miatti diszkriminációt említették még nagyobb arányban. Ezek a tendenciák hasonlóak a korábbi kutatások tapasztalataihoz. A megkérdezettek többsége a társadalmi diszkrimináció mértékében az elmúlt öt évben nem tapasztalt jelentősebb pozitív elmozdulást, viszont a roma származás és kisebb mértékben az életkor és a szexuális irányultság alapján inkább a diszkrimináció fokozódását valószínűsítették. Fontos, hogy pozitív változást érzékelnek a fogyatékoság miatti megkülönböztetésben: minden ötödik ember szerint valamelyest javult ennek a védett tulajdonságú csoportnak a helyzete Magyarországon az elmúlt években.

7.3 Az egyenlő bánásmód helyzete

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény ismerete a legutóbbi (2013-as) adatfelvételhez képest némiképpen csökkent, azonban a téma akkori intenzív jelenléte a médiában hozzájárult a nagyobb fokú ismertséghez. A jelenlegi „nyugalmi állapotban” mért érték így ennek fényében értékelendő. A törvény ismerete továbbra is erős összefüggést mutat a társadalmi státusszal. Általánosságban elmondható, hogy a magasabb státuszú csoportokban a törvény ismerete nagyobb arányú. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (EBH) ismertsége 2013-hoz képest valamelyest csökkent, azonban még így is jóval magasabb annál az értéknél, amit az első, 2010-es kutatásban mértünk.

8 Következtetések

A korábbi, az esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról, valamint a jogtudatosságról szóló 2010-es és 2013-as adatfelvétel, valamint a legfontosabb kérdéseket felölelő, 2017-ben megismételt kutatás mind egy olyan időszakban született, amelyet a kormányzati-politikai irányítás folytonossága jellemez. Ebben az időszakban már kiépültek és a lakosság számára elvileg elérhetővé váltak azok az állam által fenntartott intézmények, amelyek létrejöttében korábban nagy szerepet játszott az uniós csatlakozás reménye majd ténye, és a nyilvánosságban egyre gyakrabban jelent meg az a szemlélet, miszerint emberek, embercsoportok hátrányos megkülönböztetése magát a demokráciát veszélyezteti. Az EBH-nak kitüntetett szerepe volt és lesz a továbbiakban is ennek a szemléletnek a kialakításában és megerősítésében.

Akármennyire fontos tényező is azonban az EBH jelenléte a mai magyar társadalomban az esélyegyenlőség és a diszkrimináció elleni fellépés szempontjából, működése és hatóköre nem független sem azoktól a társadalmi-gazdasági folyamatoktól, sem pedig az ideológiai-politikai légkörtől, amelyek az elmúlt időszakot jellemzik. Azt, hogy a ma válaszolói milyen világot látnak

igazságosnak, mit éreznek diszkriminációnak, sérelemnek saját maguk, vagy az őket körülvevő társas világ szempontjából, több tényező is befolyásolja, részben erősítve, részben éppen kioltva egymást. Kutatásainkból is nyilvánvalóan látszik, hogy a hátrányos megkülönböztetés észlelése nem független az emberek élethelyzetétől, nemétől, életkorától, társadalmi státusától vagy éppen kisebbségi csoport-hovatartozásától, akár saját tapasztalataikról, akár a szűkebb vagy tágabb környezetében szerzett megfigyeléseikről legyen szó. De ahogyan maga a diszkrimináció növekvő arányú felismerése egyszerre utalhat a jogtudatosság erősödésére és ugyanakkor a hátrányos megkülönböztetés tényleges fokozódására is, ugyanúgy nem tudhatjuk, hogy egyes területeken a diszkrimináció csökkenése, vagy a változatlanosság észlelése nem függ-e össze olyan tényezőkkel, amelyek a felismerés ellen hatnak. Miután alapvetően érzésekről, szemléletmódról, tudatosodási szintekről beszélünk, ezért az olyan kemény változók mellett - mint az emberek életét alapvetően befolyásoló intézményekben bekövetkezett, törvényekkel körülbástyázott változások például az oktatás, a munkavállalás, a szociális ellátás terén - bizonyos pszichológiai hatásmechanizmusokat is figyelembe kell vennünk. Ilyen lehet például a nehezen szerzett munkalehetőség elvesztésétől való félelem, a munkaerő-piaci bizonytalanság és kiszolgáltatottság miatti szorongás, vagy akár az érintettek identitásába is beépülő rasszista, szexista megkülönböztetés folyamatos jelenléte, amely esetekben a sérelmek tudatosítása és a jogorvoslat keresése helyett inkább a rossz tapasztalatok elfojtásával találkozunk. És arról sem szabad megfeledkeznünk, hogy a kutatási mintáinkban jelen lévő, magát élete során a diszkrimináció valamely formája áldozatának tekintő kisebbség mellett jelen van az a többség is, amely néma szemlélője az általa is felismert társadalmi igazságtalanságnak, de hiábavalónak érzi az ellene való fellépést és nem emel szót ellene. Sőt, az is biztos, hogy – ismerethiányból, tudatlanságból, vagy éppen intézményi kötődése, pozíciója alapján – ebben a mintában is jelen vannak azok, akik nem áldozatai, hanem éppen elkövetői mások esélyei csorbításának, hátrányos megkülönböztetésének.

Láthattuk, hogy a 2013-as kutatást megelőző felvilágosító és az EBH szerepét tudatosító kampány jól mérhető hatást váltott ki a diszkrimináció felismerése és az ellene való fellépés szempontjából. Ha mára el is halványult ennek a kampánynak a közvetlen emléke, az EBH ismertsége ma is meghaladja a kezdeti, 2010-es felmérésben tapasztalt ismertségi arányokat. Éppen ezért azt gondoljuk, az EBH egyik legfontosabb feladata a továbbiakban az, hogy ébren tartsa és tovább erősítse az emberekben azt a hitet, hogy a társadalmi igazságtalanságok nem eleve elrendeltek, létezik olyan társadalom, és mindenki rendelkezésére áll az a demokratikus intézményrendszer, benne az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalmának legfőbb hatósági őre, az EBH, amelyben nem csak felismerhető, hanem orvosolható is a hátrányos megkülönböztetés.

Amennyiben az EBH tevékenységére nagyobb figyelem irányulna és erősödne jelenléte a nyilvánosságban, a hátrányos megkülönböztetés áldozatai is jobban éreznék, hogy sérelmeikkel nincsenek egyedül, van kire támaszkodniuk. Emellett pedig fontos lenne az is, hogy az EBH tovább folytassa, és a legkülönbözőbb területeken működő szakemberek – pl. jogászok, pedagógusok, szociális munkások – képzésének, továbbképzésének nélkülözhetetlen elemévé tegye az egyenlő bánásmódról és a diszkrimináció tilalmáról szóló ismeretek terjesztését. Ha ezek az ismeretek beépülnének hatóság-kliens kapcsolat követelményrendszerébe, ez minden bizonnyal csökkentené annak esélyét, hogy valaki tudatlanságból vagy reflektálatlanságból, elkövetője legyen mások hátrányos megkülönböztetésének.

Hivatkozások

Neményi M., Ferencz Z., Laki I., Ságvári B., Takács J., Tardos K., Tibori T. (2013). *Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogtudatosság növekedésének elemzése 2010-2013 között - fókuszban a nők, a romák, a fogyatékos és az LMBT emberek*. Budapest: Egyenlő Bánásmód Hatóság, 2013. 96 p.

Mellékletek

1. táblázat

Az összességét, illetve egyes védett tulajdonságok említési gyakorisága a személyesen megélt diszkriminációs tapasztalatok során 2013-ban és 2017-ben (%)

	EBH, 2013	EBH, 2017	Változás 2013 és 2017 között
Életkor	15,0	21,4	+6,4
Vagyoni helyzet	8,0	15,7	+7,7
Egészségi állapot	8,5	14,9	+6,4
Társadalmi származás	8,3	14,7	+6,4
Nem	9,0	12,2	+3,2
Bőrszín	8,4	11,8	+3,4
Faj	7,9	11	+3,1
Nemzetiségi-etnikai kisebbséghez tartozás	8,1	10,8	+2,7
Politikai nézet	5,8	10,3	+4,5
Foglalkoztatás jellege	6,0	10,1	+4,1
Anyasága (terhessége), apasága	6,6	9,2	+2,6
Fogyatékoság	5,0	9,1	+4,1
Családi állapot	5,7	9,1	+3,4
Vallási vagy világnézeti meggyőződése	5,5	8,3	+2,8
Állampolgárság	3,3	7,5	+4,2
Anyanyelv	3,7	7,3	+3,6
Szexuális irányultság	2,0	5,5	+3,5
Érdekvédelmi szervezethez tartozás	2,5	5,4	+2,9
Nemi identitás	2,0	5,1	+3,1
Egyéb helyzet	3,4	3,1	-0,3
Egyetlen tulajdonság alapján sem diszkriminált	65,6	62,1	-3,5
Egy vagy több tulajdonság alapján diszkriminált	34,4	37,9	+3,5
1 tulajdonság alapján diszkriminált	11,8	9,5	-2,3
2-5 tulajdonság alapján diszkriminált	17,2	17,6	+0,4
6 vagy több tulajdonság alapján diszkriminált	5,4	10,7	+5,3

2. táblázat

A személyes diszkrimináció előfordulási gyakorisága területenként a kérdezést megelőző 12 hónapban 2010-ben, 2013-ban és 2017-ben(%)

	2010	2013	2017	Változás 2013-2017
Diszkrimináció a munkahelyen				
Munkahelyi felvételnél	6,9%	8,4%	6,9%	-1,5%
Fizetésnél	3,4%	3,2%	3,6%	0,4%
Munkaköri besorolásnál	2,9%	2,2%	4,3%	2,1%
Munkaviszony jellegénél	2,7%	3,8%	4,6%	0,8%
Elbocsátásnál	2,8%	2,5%	2,4%	-0,1%
Diszkrimináció oktatás és képzés területén				
Iskolában	0,6%	2,4%	0,7%	-1,7%
Óvodában	0,3%	0,8%	0,6%	-0,2%
Diszkrimináció a szociális ellátás és egészségügy területén				
Egészségügyi ellátás során	2,1%	3,5%	4,0%	0,5%
Szociális segély ügyintézésekor	3,8%	3,2%	3,8%	0,6%
Munkanélküli segély intézésekor	1,9%	1,2%	2,3%	1,1%
Hivatalos ügyintézés során	3,0%	4,2%	5,0%	0,8%
Rendőrségen	1,7%	0,4%	2,4%	2,0%
Diszkrimináció az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevétele területén				
Vendéglátás területén	1,6%	0,6%	1,0%	0,4%
Közlekedésben	1,9%	3,3%	2,4%	-0,9%
Vásárláskor	1,5%	2,7%	1,9%	-0,8%

3. táblázat

A személyes diszkrimináció előfordulási gyakorisága összevont területenként a kérdezést megelőző 12 hónapban 2013-ban és 2017-ben nemek, roma származás, és fogyatékoság szerint (%)

	Férfi, 2013	Férfi, 2017	Nő, 2013	Nő, 2017	Roma, 2013	Roma, 2017	Fogya- tékos, 2013	Fogya- tékos, 2017
Diszkrimináció a foglalkoztatásban	10,6	12,4	13,8	9,4	29,4	50	8,6	29,9
Diszkrimináció az oktatás és képzés területén	0,8	1,3	3,6	0,8	6,9	10,6	4,3	0
Diszkrimináció a szociális ellátás és egészségügy területén	5,3	9	11	8,1	31,7	47	17,2	32,9
Diszkrimináció az áruk, kereskedelem és szolgáltatások igénybevétele területén	2,7	4,1	6,6	2,8	9,9	7,6	24,7	14,5

4. táblázat

A halmozott diszkriminációt elszenvedők aránya 2010-ben, 2013-ban és 2017-ben (%)

	2010	2013	2017
Nem érte eddig diszkrimináció	65,4	65,6	62,1
Csak egy védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	12,5	11,8	9,5
Több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	22,1	22,6	28,3
Ebből:			
2-5 védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	17,8	17,2	17,6
6 vagy több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	4,3	5,4	10,7
Összesen	100%	100%	100%

5. táblázat

A halmozott diszkriminációt elszenvedők aránya nem, roma származás és fogyatékoság szerint
2013-ban és 2017-ben (%)

	Férfiak, 2013	Férfiak, 2017	Nők, 2013	Nők, 2017	Roma, 2013	Roma, 2017	Fogya- tėkos, 2013	Fogya- tėkos, 2017
Nem érte eddig diszkrimináció	71,4	63,4	60,6	61	36,3	7,6	47,3	20,8
Csak egy védett tulajdonság miatt érte diszkrimináció	12,3	9,6	11,4	9,4	3,9	6,1	7,5	7,8
Több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	16,3	26,9	28,1	29,6	59,8	86,4	45,1	71,5
Ebből:								
2-5 védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	11,9	15,8	22	19,3	43,1	47	37,6	41,6
6 vagy több védett tulajdonság miatt érte már diszkrimináció	4,4	11,1	6,1	10,3	16,7	39,4	7,5	29,9
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

6. táblázat

A megkérdezettek megoszlása aszerint, hogy milyen területen érte őket diszkrimináció a kérdezést megelőző 12 hónapban 2010-ben, 2013-ban és 2017-ben (%)

	2010	2013	2017
Nem érte diszkrimináció	85,1	80,5	83,5
Csak munkahelyi diszkrimináció érte	6,1	8,4	6,2
Csak intézményi diszkrimináció érte (szociális és eü. ellátás, oktatás, szolgáltatások)	4,3	7,2	5,7
Mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkrimináció is érte	4,5	3,9	4,6
Összesen	100	100	100

7. táblázat

A megkérdezettek megoszlása aszerint, hogy milyen területen érte őket diszkrimináció a kérdezést megelőző 12 hónapban nem, roma származás és fogyatékoság szerint 2013-ban és 2017-ben (%)

	Férfi, 2013	Férfi, 2017	Nő, 2013	Nő, 2017	Roma, 2013	Roma, 2017	Fogyat ékos, 2013	Fogyat ékos, 2017
Nem érte diszkrimináció	84,7	82,2	76,7	84,6	60,8	29,9	65,2	53,2
Csak munkahelyi diszkrimináció érte	8,3	7,1	8,5	5,4	5,9	19,4	4,3	9,1
Csak intézményi diszkrimináció érte (szociális és eü. ellátás, oktatás, szolgáltatások)	4,7	5,6	9,5	6	9,8	19,4	27,2	16,9
Mindkét típusú (munkahely és intézményi) diszkrimináció is érte	2,3	5,2	5,3	3,9	23,5	31,3	3,3	20,8
Összesen	100	100	100	100	100	100	100	100

8. táblázat

A diszkrimináltak és nem diszkrimináltak megoszlása az iskolai végzettség szerint 2013-ban és 2017-ben(%)

	Diszkrimináltak 2013	Nem diszkrimináltak 2013	2013	Diszkrimináltak 2017	Nem diszkrimináltak 2017	2017
8 általános és alatta	44,3	37,8	40,3	33,9	25,4	28,8
Szaktanulmányi képző, szakiskola	18	17,5	17,7	22	22,4	22,2
Középfokú	26,4	31,3	29,4	29	32,9	31,3
Felsőfokú	11,2	13,3	12,5	15,1	19,3	17,6
Összesen	100	100	100	100	100	100

Szig=0,175

Szig=0,021

9. táblázat

A diszkrimináltak és nem diszkrimináltak megoszlása életkor szerint 2013-ban és 2017-ben (%)

	Diszkrimináltak	Nem diszkrimináltak	Országos reprezentatív minta 2013	Diszkrimináltak	Nem diszkrimináltak	Országos reprezentatív minta 2017
18-29 éves	20,6	25,4	23,5	16,5	19,3	18,2
30-39 éves	14,3	16,9	15,9	16	21,8	19,5
40-49 éves	20,1	13,2	15,8	15,1	16,8	16,1
50-59 éves	20,1	18,2	18,9	22,5	14,4	17,7
60 éves és idősebb	25	26,2	25,8	29,9	27,7	28,6
Összesen	100	100	100	100	100	100

Szig=0,027

Szig=0,012

10. táblázat

A diszkrimináltak és nem diszkrimináltak megoszlása lakóhely szerint 2013-ban és 2017-ben (%)

	Diszkrimináltak	Nem diszkrimináltak	2013	Diszkrimináltak	Nem diszkrimináltak	2017
Község	29,7	37,6	34,5	29,5	28,9	29,1
Város	32,6	29,8	30,8	34,5	35,1	34,9
Megyeszékhely	15,9	17,9	17,1	17,3	18,3	17,9
Budapest	21,9	14,8	17,5	18,6	17,8	18,1
Összesen	100	100	100	100	100	100

Szig=0,007

Szig=0,970

11. táblázat

A diszkrimináltak és nem diszkrimináltak megoszlása a munkaerő-piaci státusz szerint (%)

	Diszkrimináltak	Nem diszkrimináltak	2013	Diszkrimináltak	Nem diszkrimináltak	2017
Aktív kereső	40,4	45,2	43,9	50,5	59,1	55,6
Nyugdíjas, rokkantnyugdíjas	25,5	29	27,6	33,7	27,4	30
Munkanélküli	14,8	9,8	11,7	9,4	1,7	4,8
Tanuló	5,7	7	6,5	1,7	7	4,9
Egyéb inaktív + válasszmegtagadó	12,7	9	10,4	4,7	4,7	4,7
Összesen	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Szig=0,006

Szig=0,000

12. táblázat

A diszkrimináltak és nem diszkrimináltak megoszlása az egy főre eső jövedelem szerint (%)

	Diszkri- mináltak	Nem diszkri- mináltak	2013	Diszkri- mináltak	Nem diszkri- mináltak	2017
Kényelmesen megélünk a jelenlegi jövedelmünkkel	4	4,6	4,4	4	7,4	6
Kijövünk a jelenlegi jövedelmünkkel	27,5	36,7	33,2	37,5	53,9	47,3
Nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkkel	39,5	40,4	40	38,2	27,6	31,9
Nagyon nehezen élünk meg a jelenlegi jövedelmünkkel	28,8	18,3	22,3	19,4	7,9	12,5
Nem tudja	0	0	0	0	1,2	0,7
Nincs válasz	0	0	0	1	2	1,6
Összesen	100	100	100	100	100	100
			Szig=0,000		Szig=0,000	

13. táblázat

Ha érte sérelem, mi volt ennek az oka 2010-ben, 2013-ban és 2017-ben?? (N, %)

	2010	2013	2017	Férfi, 2017 (%)	Nő, 2017 (%)
Nem	11	4	7,9	0	12,9
Etnikai hovatartozás	27	42	32,5	42,1	25,8
Kor	23	25	25,2	10,5	32,5
Vallás	7	6	3,6	5	3,2
Vagyoni helyzet	7	16	18,8	25	16,1
Szexuális irányultság	0	0	0	0	0
Nemi identitás	0	1	0	0	0
Fogyatékoság	19	33	23,8	15,8	29
Egyéb	38	20	25,2	26,3	22,6
N	123	127	50	100	100

14. táblázat

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény ismerete
a személyesen megtapasztalt diszkrimináció szerint, 2017, %

		Ön szerint Magyarországon létezik-e olyan törvény, mely védi az embereket a diszkriminációtól, azaz van-e törvény az egyenlő bánásmódról?		
		igen	nem	nem tudja
Érte-e valamilyen diszkrimináció?	nem	45%	21%	34%
	igen	42%	24%	35%

15. táblázat

**Az egyenlő bánásmódról szóló törvény ismerete
a személyesen megtapasztalt diszkrimináció szerint, 2017, %**

	Egyik területen sincsen jogorvoslati lehetőség	Minden területen van jogorvoslati lehetőség	Teljes minta összetétele
NEM			
férfi	42.7%	48.9%	45.7%
nő	57.3%	51.1%	54.3%
ÉLETKOR			
18-29	17.3%	18.8%	18.0%
30-39	16.0%	23.3%	19.6%
40-49	15.2%	19.3%	17.2%
50-59	16.0%	19.6%	17.7%
60-x	35.6%	19.0%	27.5%
ISKOLAI VÉGZETTSÉG			
8 általános és alatta	43.6%	15.5%	29.8%
Szakmunkásképző	20.1%	18.8%	19.4%
Gimnázium, szakközépiskola	27.1%	36.5%	31.7%
Főiskola, egyetem	9.3%	29.2%	19.1%
GAZDASÁGI AKTIVITÁS			
aktív kereső	44.2%	67.6%	55.7%
gyes-en, gyed-en, tgyás-on lévő	4.1%	2.7%	3.4%
nyugdíjas, öregségi (saját jogon), özvegyi nyugdíjas	33.4%	16.3%	25.0%
rokkant nyugdíjas (leszállékolt)	2.8%	5.1%	3.9%
munkanélküli	8.2%	1.9%	5.1%
tanuló vagy	5.7%	4.8%	5.2%
háztartásbeli, egyéb inaktív kereső	1.5%	1.1%	1.3%
TELEPÜLÉSTÍPUS			
Budapest	19.8%	17.6%	18.7%
Megyeszékhely	19.0%	16.3%	17.7%
Város	25.7%	40.4%	32.9%
Község	35.5%	25.7%	30.7%
Összesen	38,8%	37,4%	

16. táblázat

Diszkrimináció és egyenlő bánásmód: fontosság és társadalmi percepció 2017, %

		Mennyire tartja fontosnak a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód kérdését?						Összesen
		nagyon fontos	fontos	közömbös	nem fontos	egyáltalán nem fontos	nem tudja	
Foglalkoznak-e eleget Magyarországon a diszkrimináció és az egyenlő bánásmód kérdésével?	igen	9%	13%	3%	0%	0%		26%
	nem	17%	21%	6%	2%	1%	0%	46%
	nem tudja	6%	13%	6%	1%		2%	28%
Összesen		31.4%	31%	48%	15%	3%	1%	2%

